

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LES
Conseils d'Usine
en Allemagne

(Spécialement dans le Bassin de la Rhur)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 4 décembre 1922, à 4 h. 1/2

PAR

Charles SIGWALT

Président : M. GERMAIN MARTIN, professeur.

*Suffragants : { MM. ALLIX, professeur.
ROLLAND, professeur.*

PARIS

LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU
ROUSSEAU ET C^{ie}

ÉDITEURS

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1922

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

L'Université et la Faculté n'entendent donner aucune appro-
bation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces
opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LES
Conseils d'Usine
en Allemagne

(Spécialement dans le Bassin de la Rhur)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 4 décembre 1922, à 4 h. 1/2

PAR

Charles SIGWALT

Président : M. GERMAIN MARTIN, professeur.

*Suffragants : { MM. ALLIX, professeur.
ROLLAND, professeur.*



PARIS
LIBRAIRIE ARTHUR ROUSSEAU
ROUSSEAU ET C^{ie}

ÉDITEURS

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1922

BIBLIOGRAPHIE

René Brunnet. — *La constitution allemande du 11 août 1919* (Payot, 1921).

Marcel Tardy. — *Le problème de la socialisation en Allemagne* (Bibliothèque de la Société d'études et d'informations économiques, 1921).

Emile Mireaux. — *Les Conseils d'usine dans le Grand-Duché de Luxembourg* (Société d'études et d'informations économiques, Paris, 1921).

Bureau International du Travail. — *Les Conseils d'Entreprise en Allemagne* (*Etudes et Documents*, Série B, N° 6, 1921).

Roger Picard. — *Le contrôle sur la gestion des entreprises* (Marcel Rivière, Paris, 1922).

Otto Bauer. — *La Marche au Socialisme* (traduit par F. Causy, Librairie du Parti socialiste et de l'Humanité, 1919).

Philipporich. — *Grundriss der politischen Ökonomie* (Verlag v. I. C. B. Mohr, Tübingen, 1919).

Heinrich Brauns. — *Das Betriebsrätegesetz* (Volksvereinsverlag G. m. b. H. M., Gladbach, 1920).

Léopold von Wiese. — *Einführung in die Socialpolitik* (Gloekner Verlag, Leipzig, 1921).

Walter Kaskel. — *Das neue Arbeitsrecht* (Verlag von Julius Springer, Berlin, 1921).

Théodor Brauer. — *Die Gewerkschaft als Organ der Volkswirtschaft* (Christlicher Gewerkschaftsverlag, Berlin, 1921).

Generalsekretariat des Gesamtverbandes der Christlichen Gewerkschaften Deutschlands. — *Leitfaden für Betriebsratsmitglieder* (Christlicher Gewerkschaftsverlag, Berlin, 1921).

Th. Sommerfeld. — *Der Gesundheitsschutz im Betriebe* (Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin, 1921).

E. Vieth et M. Bachert. — *Der Betriebsrat in der Metallindustrie* (Verlagsanstalt Volksstimme, Hagen i. W., 1921).

F. Kleeis. — *Der Betriebsrat* (Zentralverlag, Berlin, 1921).

Franz Goerrig. — *Das Betriebsbilanzgesetz in der Hand des Betriebsrates* (Echoverlag, Duisburg, 1922).

— *Protokoll der Verhandlungen des ersten Reichskongresses der Betriebsräte Deutschlands* (Verlag gewerkschaftliche Betriebsräte, Zentrale des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes und der Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände).

— *Erster Reichsbetriebsrätekongress für die Metallindustrie* (Verlag Alexander Schlicke et Cie, Stuttgart, 1921).

— *Commentaires de la législation sur les Conseils d'entreprise de :* Dersch (Verlag Bensheimer, Berlin); Freig-Sitzler (Verlag Vahlen, Berlin). Glatow (Verlag Vorwärtz). Kieschke-Syrup (Verlag Heymann). Umbreit (Verlag Gesellschaft und Erziehung).

Rudolf Weck. — *Handbuch für Betriebsräte* (Verlag Freiheit, Berlin, 1921).

REVUES

Revue internationale du Travail.

Archiv für soziale Praxis und Wohlfahrtspflege (28, p. 817, 29 p. 60, p. 103, p. 195).

Betriebsrätezeitung des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes (Verlag des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes).

Der Betriebsrat (Verlag Allgemeiner freier Angestelltenbund).

Les deux revues précédentes ont fusionné depuis janvier 1921.

Betriebsrätezeitung des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes und des allgemeinen freien Angestelltenbundes, (Verlag des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes).

Betriebsrätzeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie.

Betriebsrätepost (Christlicher-Gewerkschaftsverlag, Berlin).

Les Conseils d'Usine en Allemagne

INTRODUCTION

L'Allemagne d'après guerre est en pleine fièvre d'organisation. La défaite militaire et la révolution qui en fut la conséquence l'ont laissée dans un désarroi politique et économique qui n'a pas pris fin encore aujourd'hui.

La révolution a conduit l'Allemagne à la démocratie. L'Allemagne n'a pas voulu se contenter de ce changement purement politique et a tenté d'introduire la démocratie elle-même dans le domaine économique. Elle a vu qu'à l'époque actuelle ce n'est plus des clubs et partis politiques qu'émane le pouvoir de l'Etat. A côté ou plutôt au-dessus d'eux sont les forces économiques ; leurs détenteurs ont une puissance telle qu'elle se fait sentir dans toutes les parties de la vie sociale. L'Allemagne a voulu tenir compte de cette supériorité des forces économiques sur les forces purement politiques : la nouvelle Constitution prévoit la division de l'Allemagne en un certain nombre de districts économiques qui

seraient administrés par des Conseils économiques. Ces Conseils économiques assumeraient des fonctions administratives. Leur but est de remplacer l'ancienne division administrative de l'Allemagne, rendue très compliquée par l'existence des Etats confédérés, par une administration basée sur des vues purement économiques.

Si ce projet marque bien la tentative d'abandonner une démocratie purement politique, autre est celui qui tendrait à introduire la démocratie dans l'usine. La socialisation de l'industrie, la socialisation dite intégrale, consiste dans la transformation d'un régime économique basé sur la propriété et l'initiative privée en un régime socialisé dans lequel un organisme central dispose de tous les moyens de production et régleme la répartition des produits parmi les citoyens. La socialisation intégrale aurait entraîné le remplacement du régime dit capitaliste par un régime socialiste.

Les tendances de socialisation sont issues de quatre sources ;

1^o Le marxisme défini dans le programme d'Erfurt qui exige la transformation de la propriété privée des moyens de production en propriété et gestion collectives. Le programme d'Erfurt n'a pu être appliqué, car d'une part les socialistes ont dû se résoudre à un compromis avec les partis démo-

cratiques et d'autre part une condition essentielle pour la mise en vigueur du régime socialiste, la concentration des moyens de production, n'était pas encore assez avancée pour que l'on eusse pu se passer du stimulant « profit ».

2^o Le socialisme de guerre avec son système correctif dans la production et surtout dans la répartition des produits, le socialisme étatique, a abouti à des résultats peu encourageants.

3^o Le socialisme de Gilde (Gilde Socialismus) qui est peut-être à l'origine de toutes les thèses de socialisation émises par des Allemands. Les « Guildsmen » proposent de confier l'administration des branches d'industrie à des guildes ou corporations qui se composeraient de la totalité du personnel travaillant dans l'industrie. La propriété des industries reviendrait à l'Etat ou à la collectivité, les guildes toutefois en seraient concessionnaires à perpétuité.

4^o L'exemple de la Russie avec son système de conseils politiques et économiques. Le système russe a été adopté par les communistes et les socialistes indépendants. Les socialistes majoritaires ont repoussé le système de conseils politiques et ne demandent que l'institution de conseils économiques.

On peut dire aujourd'hui que l'effort réalisé par les socialistes pour transformer le régime capitaliste a

subi un échec. Les promesses faites au sujet de la socialisation et les quelques lois votées à cet effet n'ont presque rien changé à la situation antérieure. La révolution allemande est restée avant tout politique. Ce n'est pas en tant que marxistes que les socialistes ont remporté la victoire, mais en tant que parti d'opposition contre l'ancien régime. Lorsque ce dernier a été renversé, le parti socialiste, non sans avoir conclu un compromis avec la gauche des partis républicains, fut naturellement porté à la direction de l'Etat.

Aussi les changements survenus dans la position du parti socialiste depuis 1918 n'ont pas été causés par des circonstances économiques, mais par des circonstances purement politiques.

Si les considérations politiques l'ont emporté sur les considérations économiques dans cette période de trouble, ces dernières n'ont quand même pas été délaissées entièrement. La socialisation intégrale a subi un échec et le mythe qui enveloppait cette expression est tombé. Mais l'idée de la socialisation couve encore sous la cendre et certaines institutions, notamment le système des Conseils économiques prévu par l'article 165 de la Constitution allemande, sont considérées par certains comme une socialisation partielle.

La Fédération allemande des ouvriers métallur-

gistes déclaré dans ses directives pour les Conseils d'entreprise :

« Les Conseils d'entreprise devront être des organes du prolétariat, appelés à nous débarrasser du régime capitaliste et à constituer un régime socialiste. » Ensuite :

« Nous demandons le droit de contrôle et la participation à la direction dans la production, l'établissement des prix et la recherche des débouchés, etc., pour les Conseils d'entreprise en tant qu'organisation transitoire, préparant l'attribution d'un droit de décision aux seuls travailleurs. »

La même idée a été exprimée, dans les termes suivants, par la Fédération générale des syndicats et la Fédération des unions d'employés :

« En s'appuyant sur la loi des Conseils d'entreprise dont les défauts et inconvénients sont connus par toute la classe ouvrière, il faut entreprendre la lutte pour accéder au plein droit de décision dans les entreprises et à la socialisation de la production. »

Cependant, malgré ces déclarations plus ou moins théoriques, l'acceptation de la socialisation et surtout la collaboration des Conseils d'entreprise avec les patrons, transforme l'attitude antérieure des ouvriers adhérents aux syndicats socialistes. Le principe purement négatif de la lutte des classes cède sa place à un travail constructif d'une nouvelle

société ; les débuts sont pénibles et les partisans d'une lutte des classes sans compromis repoussent les tentatives de ceux qui veulent construire à l'intérieur d'un régime capitaliste. Ces derniers se défendent d'avoir délaissé le terrain de la lutte ; ils expliquent leur acceptation par le manque d'éducation économique de la classe ouvrière qui ne peut prendre le pouvoir que quand elle sera suffisamment préparée. Quoi qu'il en soit, il faut considérer la tendance de l'article 165 de la Constitution comme un début de socialisation.

L'article 165 est ainsi conçu :

« Les ouvriers et les employés sont invités à coopérer, sur un pied d'égalité avec les patrons, à la réglementation des salaires et des conditions de travail, ainsi qu'au développement économique et général de l'entreprise.

« En vue de protéger leurs intérêts sociaux et économiques, les ouvriers et les employés seront légalement représentés dans les Conseils de travailleurs créés dans les entreprises particulières, dans les Conseils de travailleurs de district, groupés selon les industries, et dans le Conseil fédéral des travailleurs.

« Les Conseils de travailleurs de district et le Conseil fédéral des travailleurs coopéreront avec les représentants des patrons et des autres classes de la

communauté, intéressées à la constitution de Conseils économiques de district et d'un Conseil fédéral économique, à l'exercice de fonctions économiques d'un intérêt général, ainsi qu'à l'application de lois de socialisation. Les Conseils économiques de district et le Conseil fédéral économique seront constitués de telle sorte que les professions les plus importantes y seront représentées d'après leur importance économique et sociale.

« Tous les projets de loi d'une importance fondamentale ayant trait à des questions de législation sociale et économique seront, avant d'être déposés devant les Chambres par le gouvernement fédéral, soumis à l'examen du Conseil fédéral économique, qui fera connaître son avis. Celui-ci aura, d'ailleurs, le droit de proposer lui-même des mesures législatives similaires. Dans le cas où le gouvernement fédéral ne serait pas d'accord avec le Conseil fédéral sur un projet de législation émanant de ce dernier, il n'en sera pas moins tenu de le déposer devant le Reichstag, en y joignant un exposé de son point de vue personnel. Le Conseil fédéral économique pourra faire appuyer son projet devant le Reichstag par l'un de ses membres.

« Le droit de contrôle et d'administration pourra être conféré aux Conseils de travailleurs et aux Conseils économiques sur toutes matières rentrant dans leur compétence.

« Les autorités fédérales auront le droit exclusif de déterminer la composition et les attributions des Conseils de travailleurs, des Conseils économiques, ainsi que leurs relations avec les organisations similaires. »

Ce texte nous indique deux groupes de conseils : les Conseils du travail et les Conseils économiques.

Les Conseils du travail prévus par la Constitution se hiérarchisent. A la base se trouve le Conseil d'entreprise ; au second degré, le Conseil ouvrier du district ; au sommet, le Conseil ouvrier d'Empire. Tandis que les Conseils d'entreprise sont déjà institués par une législation très étendue, les Conseils ouvriers du district et le Conseil ouvrier d'Empire sont encore inexistants. Les négociations parlementaires qui ont lieu à leur sujet dénoncent la tendance qu'ont certains partis à laisser ces Conseils sans liaison entre eux, ce qui diminuerait évidemment leur force.

En face de ces représentations des salariés créées ou encore à créer, se trouvent des représentations patronales constituées depuis longtemps suivant le mode des chambres de métier, de commerce et d'agriculture et leurs organisations régionales et centrales.

Le deuxième groupe de Conseils concerne les Conseils économiques composés, proportionnelle-

ment à leur importance économique et sociale, de représentants des salariés, des patrons et des consommateurs.

La législation relative à ces Conseils étant presque inexistante, il faut se contenter de l'indication des grandes lignes prévues par la Constitution et des projets gouvernementaux.

Les Conseils économiques devront être des organes mixtes, susceptibles de donner des conseils pour la solution des problèmes économiques et surtout pour l'élaboration des lois de socialisation. Le Conseil économique d'Empire doit être entendu pour tous les projets importants de lois économiques et peut lui-même proposer de telles lois. En outre, les Conseils économiques devront bénéficier de droits de contrôle et d'administration dans l'exercice de leurs attributions. Comme nous avons vu plus haut, on espère ainsi pouvoir réorganiser l'administration de l'Empire à l'aide de ces Conseils et d'après des vues purement économiques.

Il est à remarquer toutefois que, pour les Conseils économiques, la Constitution n'a pas prévu un organe local. Pour créer cet organe qui se serait composé de représentants du patronat et des salariés, il aurait fallu instituer, à côté de la représentation officielle du patronat (les chambres de commerce, de métier et d'agriculture), des chambres du travail

locales correspondantes possédant les mêmes droits que les chambres patronales, car le Conseil d'entreprise est limité à une seule exploitation et ne peut être considéré que comme représentant des salariés de cet établissement. Le législateur a probablement reculé devant cette difficulté. Il a constitué comme organe de base les Conseils économiques du district pour les districts économiques. La délimitation de ces régions fait en ce moment l'objet d'innombrables projets. Deux conceptions se heurtent avant tout. La première s'autorise pour la délimitation des provinces économiques d'un point de vue entièrement économique. La seconde tient compte autant que possible des frontières politiques des Etats confédérés. D'autres discussions s'élèvent sur le point de savoir si, à l'intérieur des districts économiques, l'industrie et l'agriculture devraient s'équilibrer ou s'il est préférable qu'une branche de production prédomine. Le Conseil économique du district sera composé par le Conseil ouvrier du district et les chambres patronales. Les projets gouvernementaux prévoient dans un premier plan, comme représentant du patronat, les chambres professionnelles (chambres de commerce, de métier et d'agriculture), tandis que la représentation des salariés reviendrait à un Conseil ouvrier du district unique. Le second projet du gouvernement prévoit l'insti-

tution de chambres du travail correspondant aux chambres patronales (chambres du travail, de commerce, de métier et d'agriculture). L'ensemble des chambres patronales et ouvrières d'un district ou les délégués des chambres formeraient les Conseils économiques du district. Le premier projet est défendu par le patronat, tandis que le second, tenant compte des intérêts spéciaux de chaque branche de production, paraît plus acceptable aux salariés. Un Conseil ouvrier du district unique comprenant tous les salariés du district serait, « dans la discussion des intérêts spéciaux d'une profession », inférieur à une chambre patronale établie sur le principe de la distinction des branches de production. Aucune loi n'a encore été votée en cette matière.

Au sommet de ce système de Conseils économiques est placé le Conseil économique d'Empire. Il existe déjà et est composé provisoirement des représentants des fédérations des syndicats patronaux et ouvriers et des représentants des consommateurs et des fonctionnaires. Le Conseil économique d'Empire sera constitué avec la participation des Conseils économiques du district et du Conseil ouvrier d'Empire, dès que ces derniers seront créés. Aussi, une délimitation très nette des attributions du Conseil économique d'Empire par rapport au Parlement fait encore défaut. Le fonctionnement de ce

Conseil économique suprême est d'ailleurs compromis par l'absence des autres Conseils prévus par l'institution.

Le système des Conseils ne pourra fonctionner que s'il est introduit dans son ensemble.

Le gouvernement a élaboré deux projets d'un Conseil économique d'Empire définitif. L'un prévoit une représentation paritaire, d'une part, du Conseil ouvrier d'Empire, et d'autre part, des organisations centrales des chambres de commerce, de métier et d'agriculture. Les professions libérales et les consommateurs seraient aussi représentés.

D'après le second projet, le Conseil économique supérieur serait composé pour 3/8, des élus des Conseils économiques du district, pour 3/8 des représentants des fédérations des syndicats et pour 2/8 des représentants des fonctionnaires, professions libérales et consommateurs. Comme pour les Conseils économiques du district, les salariés reprochent au premier projet le manque d'une représentation ouvrière basée sur le principe de la distinction des branches de production tandis que cette distinction est faite au profit du patronat.

D'une façon générale, on peut dire que le système des Conseils, tel qu'il a été fixé dans la Constitution, n'est réalisé qu'en partie. Le Reichstag ne paraît pas très pressé d'exécuter le plan constitutionnel.

Il a voté jusqu'à présent les lois relatives à l'établissement des Conseils d'entreprise. Avant d'aborder l'étude détaillée de cette législation, il y a lieu de rechercher si elle constitue une innovation dans le droit ouvrier allemand ou s'il existait auparavant des tentatives.

CHAPITRE PREMIER

HISTORIQUE DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS EN ALLEMAGNE.

L'idée de la représentation des salariés dans les usines n'est pas toute récente. L'institution de comités d'ouvriers ou d'ateliers fut déjà proposée dans l'Assemblée nationale allemande de 1848. Depuis 1861, de leur propre initiative, quelques patrons en avaient introduit dans leurs usines. Toutefois, les représentations des salariés reconnues par la loi ne datent que de 30 ans environ. Les premières dispositions législatives se trouvent dans l'article 134 *h* de la loi du 1^{er} juin 1891, qui prévoit l'institution *facultative* de Comités d'ouvriers. Les comités devaient se composer d'une majorité de membres élus par les salariés de l'entreprise. Le patron leur devait communiquer les règlements d'atelier avant leur mise en vigueur et devait rechercher leur approba-

tion pour certaines clauses de ce règlement, notamment pour les questions relatives à l'attitude des ouvriers dans l'usage d'institutions créées par l'entreprise en leur faveur et aussi celles relatives à l'attitude des salariés mineurs.

Un progrès dans cette voie est constitué par la loi du 14 juillet 1909, relative à l'industrie minière, qui a rendu obligatoire l'institution de comités d'ouvriers dans les mines occupant plus de 100 ouvriers.

Une autre loi du 28 juillet 1909 prévoit une nouvelle représentation des salariés dans les mines particulièrement dangereuses. Ces délégués étaient chargés de l'inspection de la mine.

Les fonctions des comités d'ouvriers créés par la loi de 1905 étaient de veiller au maintien, et le cas échéant, au rétablissement des bonnes relations des ouvriers entre eux et avec le patron. Ils devaient aussi présenter au patron les vœux et les doléances des salariés en ce qui concerne l'administration de l'entreprise, les conditions de travail et les institutions de prévoyance. En outre, ils devaient collaborer à la gestion de la caisse de secours et donner leur avis avant la mise en vigueur du règlement d'atelier.

Un grand pas en avant fut marqué par la loi sur le service auxiliaire du 5 décembre 1916. Pour empêcher tout conflit entre patrons et ouvriers, l'ar-

ticle II de cette loi avait prévu la création dans chaque entreprise occupée à un travail d'intérêt national et employant au moins 50 personnes, des comités d'ouvriers et d'employés. Ces comités avaient les mêmes attributions que les commis ouvriers institués par la loi de 1905, mais en outre ils pouvaient faire appel, en cas de conflit avec le patron, aux offices de conciliation qui venaient d'être formés.

Certains auteurs considèrent les lois citées comme prodromes de la législation relative aux comités d'entreprise. On ne peut pas partager cette opinion, l'innovation de la législation de 1920 consistant dans la participation des salariés à la direction de l'entreprise, c'est-à-dire dans une ingérence dans le domaine qui, jusqu'à présent, fut réservé au seul patron. C'est ce caractère qui manque à toutes les représentations ouvrières précédentes.

La tendance à faire participer les salariés à la direction de l'entreprise n'apparaît dans les textes législatifs qu'après la révolution.

Lorsque, le 9 novembre 1918, les partis socialistes furent appelés au pouvoir, un de leurs premiers soucis fut de réformer la législation du travail déjà existante, qui offrait, en effet, beaucoup de lacunes et demeurait dispersée dans un grand nombre de lois.

Cette révision de la législation du travail fit partie du programme politique du parti socialiste. Aussi le nouveau gouvernement dans lequel les socialistes avaient la prépondérance annonçait, dès sa formation, un programme de réformes et de nouveaux projets de lois du travail. En outre, le gouvernement édictait un certain nombre de décrets dans toutes les parties du droit ouvrier.

Une réforme de la législation du travail était d'autant plus nécessaire qu'il fallait démobiliser, après l'armistice, six millions de soldats. Cette tâche fut rendue plus difficile encore si l'on considère que toute l'industrie allemande, organisée en vue de la guerre, devait être transformée en peu de temps en industrie de paix. Cette transformation à elle seule éliminait déjà une partie des salariés employés dans les usines. Mais comme en plus de cela il fallait caser les six millions de soldats démobilisés, la réglementation par l'Etat s'imposa. Pour faire face aux troubles de la vie économique à la suite de la démobilisation économique, le gouvernement d'Empire avait institué des services de démobilisation : les commissaires, les commissions, et, comme service central, l'Office d'Empire de la démobilisation. En exécution de leurs fonctions, ces services ont élaboré un grand nombre de décrets relatifs au droit ouvrier.

Mais pendant la période révolutionnaire les salariés ne se sont pas contentés d'une réglementation étatiste de leurs conditions. Ils réclamaient une certaine part de décision dans les entreprises.

Pendant la révolution se sont formés des Conseils d'ouvriers dont l'organisation était nettement inspirée des Soviets russes. Ces Conseils, qui n'étaient pas reconnus par la législation, exerçaient une activité à la fois économique et politique. Après avoir pris une certaine autorité durant l'époque troublée de la révolution, ils durent se dissoudre, le calme étant revenu, faute d'avoir été confirmés par la législation.

L'idée des Conseils restait, malgré cet échec, tellement populaire, que le Parlement dut en tenir compte. Ainsi, tout en éliminant les Conseils politiques, il dut instituer des Conseils économiques.

Le premier texte qui intervint en la matière fut le décret du 23 décembre 1918, articles 7 à 14. En vertu de ce décret, des comités d'ouvriers et d'employés furent institués dans toutes les entreprises, administrations, services publics, employant au moins 20 personnes. Les comités devaient être élus au scrutin direct et secret, d'après les principes de la représentation proportionnelle, par les employés et ouvriers âgés de plus de 20 ans sans distinction de sexe. Ces comités devaient représenter les inté-

rêts économiques des salariés vis-à-vis du patron, veiller de concert avec le patron à l'observation des conventions collectives, et à défaut d'une telle convention, collaborer avec les associations professionnelles des salariés, en vue de réglementer les salaires et les conditions du travail. Ils devaient aussi favoriser la bonne entente des salariés entre eux et avec le patron et participer à la lutte contre les maladies professionnelles et les accidents du travail. Toute limitation de l'exercice des droits de vote et de l'activité des membres du comité par le patron était punie.

Cette réglementation se substitua aussi, à partir d'un décret du 17 janvier 1919, à la représentation des salariés dans l'industrie minière prévue par la loi du 14 juillet 1905. Ces conseils des mines devaient être élus suivant les principes du décret du 23 décembre 1918.

Les ordonnances rendues par les services de la démobilisation élargirent les attributions des comités d'ouvriers et d'employés et permirent à leurs membres de donner leur avis ou même de collaborer à l'embauchage et au débauchage des salariés.

Cette législation n'a su contenter les ouvriers qui escomptaient participer à la gestion de l'entreprise. Le législateur a tenu compte de ces vœux dans une certaine mesure. Mais déjà avant l'entrée en vigueur

de la législation organisant le système des Conseils, quelques conventions collectives, notamment celle pour l'industrie minière du centre de l'Allemagne, du 12 mars 1919, et l'arbitrage dans l'industrie métallurgique de Berlin, du 19 avril 1919, avaient prévu une participation des comités d'ouvriers à la question de l'entreprise.

L'action ouvrière qui avait conduit à la conclusion de ces conventions collectives et notamment la grève générale de Berlin, au mois de février 1919, eurent pour résultat l'acceptation du système des Conseils dans une ordonnance du 4 mars 1919 ainsi conçue :

a) Les Conseils de travailleurs sont reconnus en principe comme représentants des intérêts économiques et sont établis par la Constitution. Leur juridiction, leur mode d'élection et leurs objectifs seront déterminés par une loi spéciale qui sera promulguée sans délai ;

b) Des conseils d'entreprise d'ouvriers et d'employés collaboreront avec égalité de droit dans chaque entreprise particulière à la réglementation des conditions générales du travail ;

c) Des associations industrielles auxquelles participeront les patrons, les directeurs d'entreprises, les ouvriers, les employés et les organisations patronales et ouvrières, seront instituées pour chaque

catégorie d'industrie et de commerce, en vue de contrôler et réglementer la fabrication et la répartition des produits fabriqués ;

d) Il sera institué des Conseils régionaux du travail ainsi qu'un Conseil central du travail pour l'ensemble de l'Empire. Toutes les personnes occupées à un travail quelconque, même celles exerçant une profession libérale, les patrons, etc., seront représentés aux Conseils régionaux ainsi qu'au Conseil central du travail. Ces Conseils coopéreront à l'élaboration de mesures de socialisation et seront chargés du contrôle des entreprises et des catégories d'industries socialisées. Ils veilleront de plus à l'exécution de toutes les mesures de législation sociale ou industrielle et auront le droit de proposer des mesures législatives similaires. Le gouvernement fédéral consultera le Conseil central avant de soumettre un projet quelconque de législation sociale ou industrielle au Parlement.

C'est à la suite de cette déclaration gouvernementale que fut inséré dans la Constitution allemande l'article 165 qui fixe les grands principes du système de Conseils économiques à créer. Toute cette législation est le résultat d'un compromis des différentes tendances représentées dans le Reichstag. Pour cette raison beaucoup de clauses sont équivoques, l'ensemble manque d'harmonie. La juris-

prudence doit remplir les lacunes de cette législation. Nous verrons plus loin les améliorations et les précisions qu'elle y a mises.

CHAPITRE II

LA LÉGISLATION SUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE.

Pour pouvoir apprécier l'essai du contrôle ouvrier en Allemagne, il est nécessaire de donner un aperçu de la législation qui y préside, d'autant plus qu'elle est le résultat d'un compromis entre les partis révolutionnaires et les partis qui se placent sur le terrain du régime économique existant. Ce compromis a nécessairement donné lieu à des textes très compliqués et souvent peu clairs. La loi fondamentale à elle seule compte 106 articles. L'œuvre d'interprétation de la loi a été très grande et grâce à une jurisprudence constante, on est arrivé à réaliser une sorte d'harmonie.

SECTION I. — Les formes de Conseils de travail.

L'article 1^{er} de la loi fondamentale du 4 février 1920 dit que des Conseils d'entreprise seront institués dans toutes les exploitations occupant en

général un minimum de 20 personnes afin de protéger les intérêts économiques communs aux salariés dans leurs rapports avec l'employeur et d'aider celui-ci dans l'exploitation de son industrie. Un Conseil d'entreprise est un comité composé de plusieurs salariés, élus par les salariés ayant droit au vote ; il bénéficie des prérogatives énumérées par la loi. Le Conseil d'entreprise est obligatoire, si les conditions requises à son institution sont remplies. Ces conditions sont les suivantes :

1^o Il faut une entreprise.

Sous cette désignation tombent toutes les entreprises sans distinction entre établissements commerciaux, industriels ou administrations. Les employeurs peuvent être personnes physiques ou morales. Les entreprises connexes, les succursales, etc., qui se trouvent dans la même commune ou dans les communes voisines sont considérées par la loi comme une seule entreprise. On n'institue donc qu'un seul Conseil d'entreprise (exemple : un fabricant possède dans une ville une filature et dans la banlieue de la même ville un tissage).

2^o Il faut qu'un minimum de vingt salariés soient occupés dans l'entreprise ; suivant le nombre des salariés, le Conseil d'entreprise se compose de plus ou moins de membres. Il ne peut compter moins de 3 membres et plus de 30. Si le nombre de membres

éligibles est moins élevé que celui auquel les salariés auraient droit, le Conseil d'entreprise se composera de 3 membres au moins. D'après l'article 10, sont salariés tous les ouvriers et employés qui ne sont pas membres de la famille de l'employeur, sans tenir compte du degré de parenté. En outre, ne sont pas considérés comme salariés les fonctionnaires publics ou ceux qui sont candidats à une fonction officielle et les personnes qui se livrent à un travail sans avoir le gain comme but principal, mais ayant plutôt comme but la santé physique, le désir de s'entraîner, l'éducation, le progrès moral ou qui sont inspirées par des motifs d'ordre philanthropique, religieux, scientifique ou artistique. Quant aux fonctionnaires d'administrations ou de services publics, l'article 13 permet, soit au gouvernement fédéral, soit aux gouvernements des Etats confédérés, dans les limites de leur compétence, d'appliquer par des ordonnances, la loi aux fonctionnaires, pourvu qu'ils exercent la même activité que les ouvriers et les employés dans les entreprises privées de même nature (décret du 14 avril 1920). Les gouvernements ont parfois fait usage de cette disposition, par exemple pour le service des postes et télégraphes, par une ordonnance du 30 avril 1920. Mais la tendance du gouvernement est plutôt de créer une représentation spéciale des fonctionnaires. Une ordonnance

du 27 avril 1920, qui avait appliqué la loi du 4 février 1920 aux fonctionnaires subalternes de l'imprimerie nationale, a été abrogée.

A côté de ces dispositions spéciales pour les fonctionnaires, l'article 3 dit que dans les entreprises qui occupent au moins 20 ouvriers à domicile, travaillant habituellement pour la même entreprise et n'employant pas eux-mêmes d'autres ouvriers, il sera institué un Conseil d'entreprise spécial pour les ouvriers à domicile. Un décret du 21 avril 1920 a réglementé l'institution de ces Conseils d'entreprise spéciaux.

Les conseils d'ouvriers et d'employés ou conseils de groupe.

Ils sont formés dès qu'un Conseil d'entreprise est composé d'ouvriers et d'employés. Les membres ouvriers et employés du Conseil d'entreprise constituent les deux groupes. Le Conseil de groupe a la sauvegarde des intérêts spéciaux de chaque groupe.

Les conditions pour l'institution de Conseils d'ouvriers et d'employés sont :

a) Un Conseil d'entreprise se composant d'ouvriers et d'employés. En principe, les membres ouvriers du Conseil d'entreprise forment le Conseil d'ouvriers, les membres employés le Conseil d'employés. Il peut arriver que les attributions du Con-

seil de groupe soient exercées par une seule personne, si le groupe de salariés auquel elle appartient n'a pas plus de représentants. Exceptionnellement et si le nombre des ouvriers ou employés est assez élevé pour que chaque groupe ait droit à un plus grand nombre de représentants au Conseil d'entreprise en se basant sur le mode de calcul des alinéas 1 à 3 de l'article 45, c'est-à-dire en faisant le calcul pour chaque groupe et non pour l'ensemble des groupes, il sera ajouté un nombre correspondant de membres supplémentaires. Il peut donc arriver que le Conseil de groupe se compose de plus de membres que ce groupe en compte dans le Conseil d'entreprise.

3^o Une autre forme de Conseil du travail est l'union des Conseils d'entreprise. Sa formation n'est jamais obligatoire. Cette union de Conseils d'entreprise ne peut exister, son nom l'indique, que s'il y a déjà plusieurs Conseils d'entreprise dans les exploitations appartenant à un même propriétaire. Cela arrive surtout pour les concentrations de l'industrie comme les trusts et konzerns. Mais il faut en outre que les entreprises soient des entreprises similaires. A ces deux conditions s'ajoute une troisième d'ordre géographique. Les exploitations doivent être situées dans la même commune ou dans les communes voisines ou interdépendantes au point de vue économique. La jurisprudence interprète cette disposition à

la lettre et restreint ainsi l'institution de ces unions. L'union des Conseils d'entreprise est superposée aux Conseils d'entreprise de chaque exploitation, mais ces derniers ne disparaissent pas. Une résolution des différents Conseils d'entreprise demandant la formation d'une union est nécessaire pour qu'elle puisse être instituée. Dans les unions de Conseils d'entreprise, il n'y a pas de Conseils de groupe.

Chaque Conseil d'entreprise peut se retirer de l'Union lorsqu'on procède aux nouvelles élections. Il ne se lie donc que pour une courte durée. La loi permet aussi la transformation de l'Union des Conseils d'entreprise en un ou plusieurs Conseils d'entreprise communs (art. 52).

4^o Le Conseil d'entreprise commun est la dernière forme de Conseil du travail prévue par la loi du 4 février 1920. Tandis que l'Union des Conseils d'entreprise ajoute un Conseil de plus aux Conseils d'entreprise et de groupe, l'existence d'un Conseil d'entreprise commun élimine les Conseils d'entreprise. Les attributions de ces Conseils sont de la compétence du Conseil d'entreprise commun.

Les conditions pour son institution sont les mêmes que pour l'Union des Conseils d'entreprise, mais sa formation est obligatoire dans trois cas :

1^o Si l'existence d'un organe représentatif dans les exploitations partielles d'une entreprise n'est pas

obligatoire en vertu des articles 1 et 2, c'est-à-dire si ces exploitations n'occupent pas 20 ou 50 personnes ou si le nombre des membres éligibles n'étant pas suffisant, un Conseil d'entreprise ne peut être constitué. La jurisprudence n'a pas encore décidé s'il y a lieu de former un Conseil d'entreprise quand le nombre de 20 salariés n'est pas atteint.

2^o Si la représentation contractuelle, en vertu d'une convention collective (art. 62), fait défaut.

3^o Si, sur la demande d'un Conseil d'entreprise ou de l'employeur de transformer l'Union des Conseils d'entreprise en un ou plusieurs Conseils d'entreprise communs pour arriver à une simplification de la marche des affaires sans porter préjudice aux intérêts des salariés, un accord entre salariés et employeur n'a pu s'établir et le Conseil économique du district ou à son défaut l'office de conciliation a décidé l'institution du Conseil d'entreprise commun.

Quand l'établissement du Conseil d'entreprise commun est facultatif, les salariés de chaque exploitation peuvent se retirer de la convention par une résolution prise à la majorité des voix, dans les six semaines, au plus tard, avant l'expiration des pouvoirs du Conseil d'entreprise commun ; celui-ci peut continuer à exister sans le concours des entreprises démissionnaires.

Les Conseils d'entreprise communs, institués à la place d'une union de Conseils d'entreprise, sont abrogés quand les salariés de chacune des entreprises interdépendantes ayant droit de vote proposent sa dissolution, par une résolution prise à la majorité des voix, dans les six semaines, au plus tard, avant l'expiration du mandat. Si la proposition ne réunit pas les suffrages de toutes les entreprises, le Conseil économique du district ou, à défaut, l'Office de conciliation, devra statuer.

Représentations spéciales.

Pour les entreprises et administrations de l'Empire, des Etats confédérés et des associations de communes s'étendant sur une grande partie de l'Etat ou de la province, le gouvernement fédéral ou celui des Etats confédérés déterminera, par des ordonnances, la constitution et l'étendue des attributions des Conseils d'entreprise et des Unions de Conseils d'entreprise, non sans consulter les associations professionnelles des salariés intéressés ni tenir compte de la nature de l'entreprise ou de l'administration.

La publication d'une ordonnance de ce genre est obligatoire pour les entreprises et administrations en question, mais elle peut se borner à une applica-

tion pure et simple de la loi. Les gouvernements ne peuvent pas changer les dispositions fondamentales de la loi surtout quant aux attributions des Conseils d'entreprise ; ils peuvent néanmoins répartir ces attributions entre les Conseils d'entreprise et les unions des Conseils d'entreprise, en tenant compte de l'organisation de l'administration. C'est ainsi qu'une ordonnance du gouvernement d'Empire, du 30 avril 1920, a instauré, pour le service des postes et télégraphes de l'Empire, des Conseils d'entreprise locaux, régionaux et un Conseil d'entreprise central.

D'autres représentations spéciales ont été instituées déjà avant l'entrée en vigueur de la législation sur les Conseils d'entreprise par des conventions collectives. Ici il n'y a pas lieu d'élire un Conseil d'entreprise, exception faite pour le cas où la convention collective n'est pas applicable à tous les salariés. Ceux qui ne sont pas régis par la convention collective éliront un Conseil d'entreprise pour la sauvegarde de leurs intérêts. On rencontre très souvent des représentations spéciales dans les entreprises de travaux publics. A défaut d'un lieu du travail fixe, les salariés de la maçonnerie élisent des délégués de chantier.

SECTION II. — L'élection.

La loi du 4 février n'a posé, pour l'élection, que

quelques grands principes relatifs au droit de vote, à l'éligibilité, au mode d'élection et à la composition du bureau électoral. Les détails de la procédure ont été réglés par le décret d'Empire du 5 février 1920.

Le Mode d'élection est décrit par l'article 18 dans ces termes :

Les ouvriers membres du Conseil d'entreprise et les membres supplémentaires (art. 15, al. 4) sont élus par les ouvriers de l'entreprise par une même élection et pris dans leurs propres rangs au scrutin direct et secret, d'après le principe de la représentation proportionnelle. Ils sont élus pour un an. Les employés membres du Conseil d'entreprise et les membres supplémentaires sont élus d'après les mêmes règles que les ouvriers. Les membres sont rééligibles.

Si le nombre des salariés est temporairement augmenté de plus du double et en tous cas de plus de quinze personnes, dont trois ont le droit de vote, les salariés occupés temporairement éliront au scrutin secret un représentant qui fera partie de l'organe représentatif de l'entreprise s'il en existe un. S'il n'en existe point, ce représentant aura les attributions d'un délégué d'entreprise.

Si le nombre des salariés occupés temporairement dépasse cent, un nouveau Conseil d'entreprise peut être institué sur une résolution adoptée par la ma-

majorité des salariés ayant droit de vote. Dans les entreprises agricoles et forestières et leurs dépendances, les salariés occupés temporairement éliront au scrutin secret, et lorsque les conditions susmentionnées seront remplies, deux représentants qui feront partie de l'organe représentatif de l'entreprise.

Le vote est donc :

1^o direct ;

2^o secret ;

3^o d'après les principes de la représentation proportionnelle ;

4^o En principe les ouvriers et les employés élisent séparément leurs représentants dans le Conseil d'entreprise et les membres supplémentaires. Exceptionnellement, si les ouvriers et les employés le décident avant l'élection, séparément au scrutin secret et à la majorité des deux tiers, ils sont élus par l'ensemble des salariés. Cette disposition ne porte pas atteinte à la constitution de Conseils de groupes.

L'article 54 de la loi du 4 février 1920 et les articles 29 à 32 de l'ordonnance du 5 février 1920 règlent l'élection des Unions de Conseils d'entreprise. Les membres des Conseils d'entreprise faisant partie de l'Union forment deux corps électoraux, l'un pour les ouvriers, l'autre pour les employés.

Chacun de ces corps électoraux élit parmi ses membres le nombre de délégués auquel il a droit. Le vote est secret et a lieu d'après les principes de la représentation proportionnelle.

Le délégué d'entreprise est élu par les salariés ayant droit de vote au scrutin secret et à la majorité des voix. Le salarié le plus ancien de l'entreprise remplit les fonctions du bureau électoral. Le délai de quatre semaines avant l'expiration des pouvoirs du Conseil d'entreprise prescrit pour la formation d'un bureau électoral est réduit à une semaine.

Le droit de vote est aussi étendu que possible. En effet, sont électeurs tous les salariés sans distinction de sexe ou de nationalité et sans tenir compte de la durée de leur emploi dans l'établissement, pourvu qu'ils soient âgés d'au moins 18 ans et qu'ils jouissent de leurs droits civils. L'employeur ne peut entraver les salariés dans l'exercice du droit de vote, sans se rendre passible des peines des articles 95 et 99. Le fait de manquer son travail pour exercer ses droits électoraux ne doit donner lieu à aucune diminution de salaire (art. 24).

L'éligibilité.

La jouissance des droits civils, l'âge minimum de 18 ans, sont les seules conditions requises au droit

de vote, celles dont relève l'éligibilité sont plus nombreuses.

1^o Pour être élu il faut jouir des droits civils et avoir atteint l'âge, non de 18 ans comme pour le droit de vote, mais de 24.

2^o Il faut être de nationalité allemande.

3^o Il faut avoir terminé l'apprentissage de la profession. Cela n'est évidemment nécessaire que pour les professions dans lesquelles un apprentissage est obligatoire.

4^o Il faut que le candidat ait été occupé dans l'entreprise depuis six mois au moins avant le jour de l'élection. Si l'établissement existe depuis moins de six mois, il faut que le candidat y soit occupé depuis la fondation. Des exceptions à ces principes sont faites pour les établissements occupés à des travaux de saison et si le nombre des membres remplissant toutes les conditions d'éligibilité n'est pas suffisant pour la formation du Conseil d'entreprise.

5^o Il faut que le candidat ait travaillé depuis trois ans au moins dans la même branche d'industrie ou dans la même profession.

Deux exceptions entrent en ligne de cause. Si, malgré la suppression de la condition des six mois d'emploi dans la même industrie, il n'existe pas dans l'entreprise un nombre suffisant de personnes,

les trois ans de service dans la même branche d'industrie ne seront pas exigés. En outre, ne sont pas compris dans cette condition les mutilés de la guerre qui, en raison de leur invalidité, ont été contraints d'entreprendre un autre travail.

Le bureau électoral.

Le Conseil d'entreprise doit élire, au plus tard dans les quatre semaines qui précèdent l'expiration de son mandat et à la majorité relative, un bureau électoral composé de trois personnes ayant droit de vote. Si un Conseil d'entreprise n'est pas encore institué, l'employeur doit nommer le bureau électoral composé des trois plus anciens salariés ayant droit de vote. Les ouvriers et les employés doivent être représentés.

Un Conseil d'entreprise étant constitué, le président du bureau électoral sera désigné par les membres de ce Conseil.

En cas de nomination du bureau électoral par le patron, les membres du bureau élisent leur président. Le fait de manquer son travail pour vaquer aux préparatifs des élections ne doit donner lieu à aucune diminution du salaire des membres du bureau électoral.

La procédure des élections.

Elle est réglée par l'ordonnance du ministre

d'Empire du travail relative aux élections des Conseils d'entreprise du 5 février 1920, avec l'approbation d'une commission du Reichstag. Les trois parties essentielles sont les suivantes :

La préparation des élections est faite par le bureau électoral qui doit, immédiatement après sa nomination, préparer les élections. Il faut que les élections soient faites dans les **six** semaines au plus tard. Pour préparer les élections, le bureau électoral dresse les listes qui comportent les noms de tous les salariés ayant droit de vote, une démarcation étant faite d'ouvriers à employés. Le bureau électoral statue sur les réclamations.

Vingt jours avant la dernière journée de vote, le bureau électoral fait afficher publiquement l'annonce des élections (Wahlausschreiben). Ce placard donne tous les détails sur la procédure de l'élection, par exemple, le nombre des membres du Conseil d'entreprise à élire, les propositions des listes de candidats, etc...

Les listes de candidats contiennent les noms des candidats qui ont été proposés par des camarades nommés « représentants des listes ». Chaque liste doit être signée par au moins trois salariés ayant droit de vote et doit contenir comme candidats autant que possible le double des membres à élire. Personne n'a le droit de signer plus d'une liste, mais

les candidats peuvent figurer sur plusieurs listes. Le bureau électoral examine la validité des listes et publie les listes admises. Les représentants des listes qui ont été invalidées peuvent les rectifier dans un délai fixé par le bureau électoral. Si aucune liste valable n'a été proposée, le bureau électoral fixe un nouveau délai pour l'admission de propositions. Ce délai passé sans présentation d'une liste de candidats, l'élection n'aura pas lieu. Si une seule liste est valable, les candidats qui y figurent sont déclarés élus.

Après ces formalités on procède au vote. Les électeurs doivent se décider pour une liste et n'y peuvent changer ni la composition, ni l'ordre des candidats. C'est le scrutin par listes et non par personnes. Les bulletins de vote sont remis dans une enveloppe à une personne désignée à cet effet qui les met dans une boîte et enregistre les noms des électeurs.

Pour le dépouillement du scrutin on fait le calcul des voix données à chaque liste. On répartit ensuite les vacances entre les différentes listes proportionnellement au total des suffrages obtenus. A l'intérieur de chaque liste les candidats sont élus d'après l'ordre de la liste.

Les candidats non élus sont d'office membres suppléants. Le bureau électoral dresse un procès

verbal qui contient le compte détaillé des suffrages et leur répartition parmi les listes. L'élection doit être notifiée aux candidats élus.

La répartition des membres du Conseil d'entreprise entre les groupes d'ouvriers et d'employés est faite en proportion du nombre des salariés de chacun des deux groupes calculé sur le nombre à la date de l'élection. Il y a quatre exceptions à ce principe :

1^o Chaque groupe de salariés se composant d'au moins cinq personnes et formant au moins le vingtième du chiffre total des salariés de l'entreprise doit avoir un représentant.

2^o Les minorités sont protégées par les dispositions de l'article 16, qui leur réserve un certain nombre de représentants en tenant compte de leur force numérique.

3^o Un groupe qui comprend moins de personnes éligibles que le nombre auquel il aurait droit peut élire des membres à l'intérieur d'un autre groupe.

4^o La répartition des membres parmi les groupes peut être fixée d'une façon différente de l'article 16, si la majorité de chaque groupe le décide au scrutin secret et séparément.

Pour la composition du Conseil d'entreprise, il est à souhaiter que l'on tienne compte, autant que possible, des différents groupes professionnels des salariés (art. 23).

SECTION III. — Garanties des membres du
Conseil d'entreprise dans l'exercice de leur fonction.
Durée du mandat.

La fonction de membre du Conseil d'entreprise ne doit entraîner ni avantages ni inconvénients. Pour garantir l'observation de ce principe, la loi a rendu gratuites les fonctions des membres du Conseil d'entreprise et de leurs suppléants. Elles sont considérées comme fonctions honorifiques. Une rémunération spéciale n'est donc pas licite ; mais les membres du Conseil d'entreprise doivent être dédommagés pour des dépenses dûment constatées qui ont été nécessitées par l'exercice de leur fonction. Du fait de manquer le travail pour exercer la fonction de membre du Conseil d'entreprise, il ne doit résulter aucune diminution du salaire. Ces dispositions sont obligatoires. Toute stipulation contraire est nulle.

L'indépendance des membres du Conseil d'entreprise vis-à-vis de l'employeur est garantie par l'article 95 ainsi conçu : « Il est interdit à l'employeur d'entraver le salarié, de quelque manière que ce soit, dans l'acceptation et l'exercice de ses fonctions de membre d'un organe représentatif de l'entreprise, ni de lui faire du tort au sujet de ces droits. » Si l'employeur contrevient à ces prescriptions, il est passible d'une amende pouvant atteindre 2.000 Mks,

voire même de la détention. L'article 96 interdit en outre à l'employeur de donner congé à un membre d'un organe représentatif des salariés ou d'ordonner son déplacement, sans le consentement dudit organe. En cas de refus de ce consentement, l'employeur peut en appeler à l'Office de conciliation. Toutefois, des exceptions à ce principe sont énumérées dans l'article 96.

S'il convient de garantir les membres du Conseil d'entreprise contre les abus patronaux, il convient au même titre, pour faire face à des indiscretions possibles des membres du Conseil, de sauvegarder les intérêts de l'entreprise. Les membres des Conseils d'entreprise en effet prennent, dans l'exercice de leur fonction, connaissance des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation. Souvent, l'employeur leur communique aussi des informations confidentielles. Ils sont tenus de les garder secrètes. S'ils rompent le silence, qui pour ces questions leur est imposé, ils sont passibles de détention ou d'une amende pouvant atteindre 1.500 Marks. La condamnation sera plus élevée si la faute a été commise dans l'intention d'obtenir un avantage pécuniaire.

La durée du mandat.

Le conseiller d'entreprise entre en fonction immédiatement après son élection, s'il n'a pas refusé

le mandat. Le bureau électoral doit convoquer le Conseil d'entreprise dans la semaine qui suit son élection, pour procéder à la désignation d'un président, d'un vice-président et, le cas échéant, d'un comité d'entreprise. Cette réunion n'est pas à considérer comme l'entrée en fonction officielle.

Normalement le mandat du Conseil d'entreprise expire un an après son élection. Mais les membres sortants le conservent encore jusqu'à la constitution du nouveau Conseil. La qualité de membre du Conseil d'entreprise prend fin en outre : 1^o par la mort, 2^o par la démission volontaire notifiée au Conseil d'entreprise (car les membres ne sont pas tenus de conserver leur fonction) ; 3^o de plein droit par l'expiration du contrat de travail parce que l'on ne peut pas être membre du Conseil d'entreprise sans être salarié de cette entreprise ; 4^o par la perte d'une des conditions d'éligibilité ; 5^o à la requête de l'employeur ou d'un quart au moins de 50 des personnes ayant droit de vote. La qualité de membre de Conseil d'entreprise peut être enlevé à un salarié, par l'Office de conciliation, pour négligence grave dans l'accomplissement des devoirs officiels, par exemple pour révélation des secrets de fabrication ou une attitude vénale au sein du Conseil d'entreprise. Un salarié qui ne fait plus partie du Conseil d'entreprise cesse en même temps d'être

membre du Conseil de groupe. Il est pourvu au remplacement du membre démissionnaire par le membre suppléant qui lui succède sur la même liste électorale.

La démission peut aussi être collective. Alors elle n'est pas considérée comme une addition de démissions individuelles, mais plutôt comme la démission d'une personne morale superposée aux personnes physiques. Les électeurs ne peuvent, par un vote de défiance, obliger le Conseil d'entreprise à démissionner.

Une démission forcée ou dissolution du Conseil d'entreprise ne peut être décidée que par l'Office de conciliation pour raison de négligence grave dans l'accomplissement des fonctions et à la requête de l'employeur ou d'un quart au moins des personnes ayant droit de vote.

Les effets de la démission collective et de la dissolution sont différents de ceux de la démission individuelle. Les membres suppléants ne remplacent pas les membres démissionnaires, mais on procède à de nouvelles élections.

Le mandat des membres du Conseil de groupe expire en général de la même manière que celui du Conseil d'entreprise. Il y a pourtant deux dérogations. Il n'y a pas lieu à de nouvelles élections si le nombre des membres supplémentaires et sup-

pléants des Conseils d'ouvriers et d'employés est réduit à un chiffre inférieur à celui prescrit par la loi. Une nouvelle élection du Conseil d'entreprise tout entier n'est pas nécessaire non plus en cas de démission collective ou de dissolution des membres d'un seul groupe.

On procède alors au remplacement des membres de ce groupe seulement. Les dispositions de la loi, relative à l'expiration du mandat du Conseil d'entreprise, s'appliquent, par analogie, aux délégués d'entreprise.

SECTION IV. — Les organes du Conseil d'entreprise.

Pour faciliter la marche des affaires, la loi a créé deux organes représentant le Conseil d'entreprise. Ils doivent être élus dans la semaine qui suit l'élection du Conseil d'entreprise. Ces organes sont : le président et le vice-président d'une part, et le Comité d'entreprise d'autre part.

Le président et le vice-président (qui remplace le président en cas d'empêchement) doivent être élus à la majorité relative par le Conseil d'entreprise ou le Comité d'entreprise suivant que le Conseil d'entreprise est composé de moins ou de plus de neuf membres. Si l'entreprise occupe des ouvriers

et des employés, le président et le vice-président ne doivent pas appartenir au même groupe. Le président représente le Conseil d'entreprise dans ses rapports avec l'employeur et devant l'Office de conciliation. Il fixe la date et l'ordre du jour des séances et y préside.

Un Comité d'entreprise de cinq membres est élu par chaque Conseil d'entreprise composé de neuf membres ou plus, d'après le principe de la représentation proportionnelle (pour les détails de l'élection, V. art. 33 de l'ordonnance du 5 février 1920). Si dans le Conseil d'entreprise, les ouvriers et les employés sont représentés, les membres du Comité d'entreprise ne doivent pas appartenir à un seul groupe. Le Comité d'entreprise traite surtout des questions confidentielles.

A côté et à la suite de ces organes du Conseil d'entreprise, nous citerons l'assemblée d'entreprise. Dans une comparaison purement superficielle, on peut comparer cette assemblée avec la masse des électeurs, tandis que le Conseil d'entreprise constitue le Parlement, et le Comité d'entreprise, le conseil des ministres.

L'assemblée d'entreprise est composée de tous les salariés de l'entreprise y compris ceux qui n'ont pas le droit de vote. En principe, tous les salariés se réunissent à la fois lorsqu'une assemblée d'entre-

prise est convoquée. Si en raison de la nature ou de l'importance de l'entreprise tous les salariés ne peuvent se réunir simultanément, plusieurs assemblées seront convoquées. Dans ce cas on fait l'addition des votes émis.

Avis doit être donné à l'employeur des assemblées d'entreprise convoquées à sa requête pour qu'il puisse assister ou se faire représenter et prendre part aux délibérations. Il n'a pas le droit de vote et ne peut assister qu'aux assemblées réunies à sa requête. Les syndicats des salariés peuvent se faire représenter aux assemblées d'entreprise avec voix consultative.

En ce qui concerne les intérêts d'un groupe (employés ou ouvriers) seulement, des assemblées d'entreprise de groupe seront réunies.

L'assemblée d'entreprise est convoquée par le président du Conseil d'entreprise ou, à son défaut, par le délégué de l'entreprise, qui, de leur propre initiative, peuvent prendre cette mesure et y sont tenus à la requête de l'employeur ou d'un quart au moins des salariés ayant droit de vote. La forme de la convocation est au choix du président, mais il faut que tous les salariés soient prévenus.

L'assemblée d'entreprise est présidée, en principe, par le président du Conseil d'entreprise. Elle peut toutefois désigner un autre président. Les résolu-

tions sont prises à la majorité relative. Exception faite pour l'élection du Conseil d'entreprise, le scrutin n'est pas obligatoirement secret.

Les assemblées d'entreprise doivent, en principe, avoir lieu en dehors des heures du travail. Dans les cas urgents on peut déroger à cette règle, non sans avoir obtenu le consentement de l'employeur. Ce dernier n'est pas tenu de mettre des locaux à la disposition des salariés et de supporter les frais de l'assemblée.

Les attributions de l'assemblée d'entreprise sont énumérées dans l'article 48 :

« Elle peut soumettre des vœux et des propositions au Conseil d'entreprise en ce qui concerne les affaires relevant de la compétence du Conseil d'entreprise. »

Le Conseil d'entreprise n'est pas tenu de les exécuter, car une fois élus, ses membres sont indépendants vis-à-vis de leurs électeurs. Ils ne sont pas à considérer comme des mandataires et ne sont responsables vis-à-vis d'eux qu'au moment des nouvelles élections. Néanmoins, ils sont tenus de prendre position vis-à-vis des propositions faites, mais sans obligation de les suivre.

SECTION V. — **La procédure du Conseil d'entreprise.**

L'article 34 laisse à chaque Conseil d'entreprise la faculté de compléter les dispositions de la loi qui concernent la procédure par un règlement de procédure. La loi s'est contentée de quelques clauses obligatoires auxquelles aucun règlement ne peut déroger. Ces textes visent la fixation des séances. Le président les convoque et en arrête aussi l'ordre du jour. Il convoque le Conseil d'entreprise, soit de sa propre initiative, soit à la requête de l'employeur ou d'un quart au moins des membres du Conseil d'entreprise, auquel cas il doit faire figurer à l'ordre du jour les sujets de délibérations proposés par eux. Le président fixe également les heures des séances, mais si les séances ne peuvent avoir lieu que pendant les heures du travail, l'employeur en doit être dûment averti. Le mode de convocation n'est pas prescrit par la loi. L'employeur doit être prévenu des séances convoquées à sa demande.

La direction des débats appartient au président du Conseil d'entreprise ou à l'employeur (art. 29, al. 2). Les séances ne sont pas publiques. En principe, des tiers ne peuvent y assister. L'employeur ou son représentant ont le droit d'assister à toutes les séances auxquelles ils ont été convoqués. L'em-

ployeur peut demander en outre qu'un mandataire de chacune des associations économiques dont il fait partie soit invité aux séances auxquelles il a le droit de participer. Un représentant de chaque syndicat des salariés représenté au sein du Conseil d'entreprise doit être convoqué également, dès qu'un quart des membres l'a exigé.

Pour qu'une résolution prise par le Conseil d'entreprise soit valide, il faut :

1^o Que tous les membres aient été dûment convoqués et aient reçu la communication de l'ordre du jour.

2^o Que la moitié des membres au moins soit présents en personne ou représentés par des suppléants.

3^o Que les résolutions soient prises à la majorité des membres et membres suppléants présents.

4^o Que le texte de la résolution et l'indication de la majorité qui l'a votée soient contenues dans le procès-verbal des délibérations du Conseil d'entreprise.

Un procès-verbal doit être dressé pour toutes les délibérations du Conseil d'entreprise. Il doit contenir sous peine de nullité, outre le texte des résolutions, les signatures du président, d'un membre du Conseil d'entreprise et de l'employeur, si ce dernier a participé aux débats. Une copie du procès-

verbal des séances auxquelles il avait le droit de figurer doit être remise à l'employeur.

Les frais nécessités par la procédure, y compris, le cas échéant, l'indemnité pour frais personnels, sont supportés par l'employeur, à moins que les clauses d'une convention collective ne s'y opposent.

Ces frais comprennent :

1^o La mise à la disposition du Conseil d'entreprise des locaux réservés aux séances et aux consultations.

2^o Le matériel nécessaire aux écritures, en tenant compte de l'importance et de la nature des entreprises. En cas de litige relatif à l'opportunité des frais, le Conseil économique du district, ou, à son défaut, l'Office de conciliation statue. Les frais somptuaires sont à la charge des membres du Conseil d'entreprise. Il est interdit à l'employeur ou au Conseil d'entreprise de prélever chez les salariés la moindre contribution ou prestation tendant à couvrir les dépenses du Conseil d'entreprise.

SECTION VI. — Les attributions des organes représentatifs des salariés.

L'article 1^{er} distingue deux catégories d'attributions. Leur but en marque la différenciation. La première catégorie comprend les attributions du Conseil d'entreprise relatives à la protection des intérêts

économiques communs aux salariés dans leur rapport avec le patron, la deuxième catégorie concerne les attributions données au Conseil d'entreprise pour aider l'employeur dans l'exploitation de son industrie. Des comités d'ouvriers et d'employés chargés des intérêts économiques des salariés existaient depuis longtemps. La loi n'a donc fait ici que confirmer et unifier un état de choses préexistant. Mais, à la différence des comités d'ouvriers et d'employés qui n'étaient que des organes purement consultatifs, les Conseils d'entreprise peuvent aussi déterminer les conditions du travail de concert avec l'employeur et en cas de désaccord, en appeler à l'Office de conciliation.

La participation des représentants des salariés à la direction de l'entreprise dénonce une innovation sans précédent en cette matière. Cette participation à la gestion se fait sentir avant tout pour l'embauchage et le débauchage, domaine qui, jusqu'à présent, était exclusivement réservé au patron. Mais à côté de cette ingérence dans le domaine du patron, domaine où les salariés sont encore directement mixtes, il existe une participation à la direction proprement dite, résultant de l'envoi au Conseil d'administration d'un ou de deux délégués du salariat.

Les différences d'attributions du Conseil d'entre-

prise et du Conseil de groupe sont une conséquence du droit appartenant au seul Conseil d'entreprise de participer à la direction de l'entreprise. Pour la protection des intérêts communs aux salariés vis-à-vis de l'employeur, les attributions appartiennent aux deux organes avec cette différence que le Conseil de groupe est compétent pour l'embauchage et le débauchage individuels des salariés, alors que le Conseil d'entreprise s'occupe seulement de l'embauchage en masse.

Nous traiterons dans la suite des détails des attributions des Conseils du travail, en faisant la démarcation entre les Conseils d'entreprise et les Conseils de groupe.

Les attributions du Conseil d'entreprise.

La participation des Conseils d'entreprise à la direction ne s'étend pas à toutes les entreprises. Elle se borne aux exploitations poursuivant un but économique. La loi exclut de cette désignation les entreprises ayant un but politique, militaire, religieux, syndicaliste, scientifique, artistique ou toute autre fin analogue. La participation à la direction comprend (art. 66) :

1^o Le droit, pour le Conseil d'entreprise, d'assister la direction de ses conseils et de coopérer avec

elle, afin d'atteindre le niveau le plus élevé et la plus grande production économique possible.

Le Conseil d'entreprise peut user de ce droit dans les questions d'achat de matières premières, de la recherche de débouchés, etc. L'employeur est obligé de prendre acte de ces propositions et de les examiner sans néanmoins être tenu de les suivre.

2° Le droit du Conseil d'entreprise de contribuer à l'introduction de nouvelles méthodes de travail, si toutefois ces propositions constituent un progrès. Par cette disposition, la loi désire permettre aux salariés de proposer des améliorations techniques de l'entreprise qu'ils jugent nécessaires en raison de leur expérience. Aussi, dans ce cas, l'employeur n'est obligé que de prendre acte des propositions et de les examiner, mais non de les suivre.

3° La représentation des salariés dans le Conseil d'administration. Elle a été prévue par l'article 70 qui a réservé à une loi spéciale la réglementation de la matière. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} février 1922. L'article 70 en pose les grandes lignes et fixe le nombre des délégués du Conseil d'entreprise au Conseil d'administration à un ou deux. Ceux-ci ont le droit d'assister à toutes les séances du Conseil d'administration avec droit de vote, mais ils sont tenus de garder le secret des communications confidentielles. En exécution de l'article 70, la loi

du 1^{er} février 1922 a organisé la représentation des salariés de la façon suivante :

Les entreprises visées par la loi sont les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions, les sociétés à responsabilité limitée, les sociétés inscrites, les sociétés d'assurances mutuelles, le syndicat minier, bref, toutes les sociétés ayant un organe investi des fonctions du Conseil d'administration, sa dénomination étant indifférente. Le champ d'application de la loi est donc assez étendu et atteint surtout les grandes entreprises. La loi n'est applicable ni aux sociétés qui n'ont pas de Conseil d'administration, ni à celles dont le nombre des salariés n'est pas assez élevé pour l'institution d'un Conseil d'entreprise, ni à celles auxquelles la participation à la direction n'est pas permise en raison de leur but. Le gouvernement fédéral peut en outre exempter des dispositions de la loi du 1^{er} février 1922 les établissements qui le requièrent lorsque les intérêts supérieurs de l'Etat l'exigent.

Le nombre des délégués est de un ou de deux, suivant que le Conseil d'administration est composé de moins de trois membres ou de trois membres et plus. En plus des délégués, il faut élire deux membres suppléants afin de remplacer des délégués démissionnaires.

Les électeurs sont les membres de Conseil d'entre-

prise ou de l'union des Conseils d'entreprise s'il en existe. Pour être éligible, il faut donc être électeur. La qualité de membre de Conseil d'entreprise ne suffit donc pas si le corps électoral se compose seulement des membres de l'union des Conseils d'entreprise. Les candidats doivent, en outre, en règle générale, avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an et ne doivent pas avoir été destitués de leur qualité de membre d'un organe représentatif des salariés dans les deux ans qui précèdent l'élection. Les délégués sont rééligibles.

Le scrutin est secret. Les candidats sont élus à la majorité. En principe, les électeurs ne forment qu'un seul corps électoral. Si une minorité de salariés représentée dans le Conseil d'entreprise par deux membres au moins, décide à la majorité ou l'égalité des voix l'envoi d'un représentant dans le Conseil d'administration et s'il y a lieu à l'élection de deux délégués, il sera procédé à l'élection par groupes séparés.

Le mandat, valable dès l'élection, prend fin par la démission ou la perte de la qualité de membre du Conseil d'entreprise. Un membre suppléant prend la place du membre démissionnaire.

Les délégués ne reçoivent pas de rétribution. Ils ne sont remboursés que des frais nécessités par l'exercice de leur fonction.

Les droits et les devoirs du délégué du Conseil d'entreprise sont les mêmes que ceux des autres membres du Conseil d'administration. Ces droits sont énumérés dans l'article 246 du Code de commerce allemand : « Il incombe au Conseil d'administration de surveiller la gestion de la société dans toutes ses branches comme de se renseigner sur le but et la marche des affaires, etc... »

Ainsi le représentant des salariés est en mesure de contrôler l'entreprise dans son ensemble. Sa fonction exige évidemment de grandes connaissances et l'efficacité de son contrôle dépend tout à fait de ses capacités. Son contrôle constitue une réelle participation à la direction de l'entreprise. Son importance est capitale. Même s'il n'est pas possible, dans le cas normal, que le ou les délégués du Conseil d'entreprise aient la majorité dans le Conseil d'administration, ils sont à même, en raison de leur connaissance de tous les rouages de l'entreprise, d'exercer une grande influence dans la direction de l'entreprise.

En même temps que les mêmes droits, la loi a donné aux délégués des Conseils d'entreprise les mêmes obligations qu'aux autres membres du Conseil d'administration. En sus des responsabilités disciplinaires et pénales des articles 39 et 100 de la loi du 4 février 1920, le délégué du Conseil d'entre-

prise encourt la responsabilité pécuniaire des membres du Conseil d'administration, énoncée dans l'article 249 du Code de commerce allemand :

« Les membres du Conseil d'administration doivent appliquer la diligence d'un bon commerçant dans l'exercice de leurs fonctions.

« Les membres qui manquent à leurs devoirs sont responsables pour le dommage qui en résulte vis-à-vis de la société conjointement et solidairement avec les membres du bureau. »

Ils sont, en outre, responsables des fautes des membres du bureau, si, en ayant eu connaissance, ils n'ont pas tâché d'y remédier. Il en résulte une responsabilité très lourde pour les délégués du Conseil d'entreprise, qui est le pendant des droits très étendus qui leur ont été accordés dans la direction de l'entreprise.

4° Le droit pour le Comité, ou à défaut, le Conseil d'entreprise, d'obtenir les renseignements demandés :

a) Sur les procédés d'entreprise concernant le contrat de travail et l'activité des salariés. Les Allemands comprennent, dans l'expression procédés d'entreprise (Betriebsvorgänge), tout ce qui touche à la direction technique de l'entreprise, celle-ci se distinguant de la direction commerciale. Ainsi, le droit de renseignements ne s'étend qu'aux pro-

cédés d'entreprise qui, au regard de l'ouvrier, sont importants pour le contrat de travail et l'activité des salariés, c'est-à-dire au genre du travail, à son intensité et sa rémunération.

b) Sur l'état des livres de paie qui sont tenus par l'entreprise et non ceux qui ont été délivrés aux salariés.

c) Sur les documents relatifs à l'exécution des conventions collectives existantes, aussi bien sur ceux qui permettent le contrôle de l'exécution à l'avenir que sur ceux qui le permettent dans le passé.

d) En outre, l'employeur est tenu de faire un rapport trimestriel sur la situation et la marche de l'entreprise et de la branche d'industrie à laquelle elle appartient. Il doit insister particulièrement sur le rendement de l'entreprise et sur le travail qu'il attend de l'entreprise. La première partie du rapport doit donc contenir des renseignements d'ordre général (marché des matières premières, leurs prix, les prévisions de débouchés), tandis que la seconde partie ne s'occupe que du rendement de l'entreprise isolé des commandes faites et à prévoir. Une énumération détaillée n'est pas nécessaire.

5° La présentation du bilan de l'entreprise.

Elle est prévue par l'article 72 de la loi du 4 février 1920 qui a réservé sa réglementation à une loi

spéciale entrée en vigueur le 5 février 1921. Le but de cette législation est de permettre aux Conseils d'entreprise de se renseigner par l'examen du bilan sur la situation financière de l'entreprise. Le Conseil d'entreprise est tenu de garder le secret des communications confidentielles.

Les conditions pour la présentation du bilan au Comité ou, à défaut, au Conseil d'entreprise sont les suivantes :

1^o Il faut que l'entreprise soit obligée de tenir des livres de commerce. Les articles 1 à 3 du Code de commerce allemand y astreignent presque tous les commerçants dans le sens le plus large du mot.

La loi sur le bilan d'entreprise ne s'applique pas aux entreprises qui ont un but politique, syndicaliste, militaire, religieux, scientifique, artistique ou toute autre fin analogue. La nature de leur activité s'y oppose.

2^o Il faut que le nombre des salariés travaillant dans ces entreprises soit au moins de 300 s'il s'agit d'ouvriers et de 50 s'il s'agit d'employés.

La présentation du bilan d'entreprise, avec les explications nécessaires, doit être faite dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice. Le document communiqué doit contenir, outre le bilan, le compte des pertes et profits. Le bilan doit énumérer l'actif et le passif de l'entreprise de telle façon.

que l'on puisse se faire un aperçu de la situation de l'entreprise sans être obligé de consulter des documents. La fortune de l'employeur qui ne fait pas partie de l'entreprise, ne doit pas figurer sur le bilan.

Quand une entreprise se compose de plusieurs établissements, le bilan doit expliquer, autant que possible, la situation particulière de chaque établissement. L'employeur doit ajouter au bilan les explications sur l'importance des différentes parties du bilan et leurs relations entre elles. Il doit baser ces renseignements sur les documents relatifs au bilan, mais n'est pas tenu de les communiquer.

Pour éviter des confusions entre la fortune personnelle de l'employeur et la fortune de l'entreprise, la loi prescrit que l'échange des écritures du compte personnel de l'employeur et celui de l'entreprise fasse l'objet d'une énumération spéciale.

Le mode de communication du bilan d'entreprise n'est pas fixé. Le Conseil d'entreprise doit, en tout cas, avoir l'occasion d'en prendre connaissance dans le délai prescrit.

Les employeurs qui, dans l'intention de tromper les salariés ou de leur nuire, font de fausses déclarations ou des suppressions dans les comptes, dans le rapport ou l'exposé général de la situation financière de l'établissement, sont passibles d'emprison-

nement pouvant aller jusqu'à un an et d'une amende pouvant atteindre 10.000 Marks (art. 99, al. 3).

En dehors de la participation du Conseil d'entreprise à la direction de l'entreprise, une seconde catégorie d'attributions concerne la sauvegarde des intérêts des salariés. Il partage ces attributions avec les Conseils de groupe et ne s'occupe que des questions importantes intéressant l'ensemble des salariés.

Il exerce la sauvegarde des intérêts des salariés :

1° Par le maintien de bonnes relations entre employeur et salariés. A cet effet il doit :

a) Préserver l'entreprise de tout désordre et de tout conflit pour assurer la paix économique. En cas d'une cessation du travail, il doit employer tous les moyens pour régler le conflit à l'amiable. Il faut surtout qu'il s'abstienne de toute propagande pouvant inciter à des conflits. Son activité conciliatrice est toutefois limitée par la compétence des organisations professionnelles qui ont un droit de priorité dans les négociations avec les employeurs, lorsque le conflit s'étend sur plusieurs entreprises.

b) Dans les conflits du Conseil d'entreprise de l'ensemble ou d'une partie des salariés avec l'employeur qui n'ont pu être réglés à l'amiable, le Conseil d'entreprise doit en appeler à l'Office de conciliation ou tout autre organe d'arbitrage agréé par convention,

c) Recevoir les réclamations des Conseils d'ouvriers et d'employés, si ces derniers n'ont pu aboutir à un accord avec l'employeur au cours d'un conflit entre salariés et employeur. Le Conseil d'entreprise peut s'approprier ces réclamations et, s'il n'arrive pas à une solution d'accord avec le patron, faire appel à l'Office de conciliation.

Le Conseil d'entreprise peut instituer dans les établissements occupant plus de 100 personnes une consultation régulière — une ou plusieurs fois par semaine — dans laquelle les salariés peuvent présenter leurs réclamations et leurs vœux. Les consultations peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, si l'employeur y consent. Les réclamations recueillies sont présentées par le Conseil d'entreprise à l'employeur.

2° Par la collaboration, avec l'employeur, dans la réglementation des conditions du travail, qui, en principe, est réservée aux Conseils de groupe, sauf quand il s'agit de conditions du travail touchant l'ensemble des salariés. Dans ce cas le Conseil d'entreprise est compétent. Des mesures de ce genre sont les prescriptions relatives au contrôle d'entrée, à la défense de fumer et à l'attitude en cas d'incendie. Le règlement d'atelier a été élaboré jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 4 février 1920, par l'employeur seul, excepté quand des conventions

collectives avaient dérogé à cette règle. Aujourd'hui, les salariés ont le droit de collaboration. L'employeur doit soumettre au Conseil d'entreprise le projet du règlement d'atelier et si un accord ne peut s'établir, l'Office de conciliation statue définitivement, la durée du travail seule ne relevant pas de sa compétence. La même procédure s'applique aux modifications du règlement d'atelier. Le contrôle de l'exécution des conventions adoptées est en général de la compétence du Conseil de groupe.

Le Conseil d'entreprise ne tranche que les litiges intéressant l'ensemble des salariés.

3^o Par la lutte contre les risques de maladies et d'accidents du travail. A cet effet, le Conseil d'entreprise doit se mettre en relation avec les inspecteurs du travail ou tout autre fonctionnaire compétent pour les aider par des conseils et des renseignements. En outre, il doit veiller à l'application du règlement de police et des mesures de protection contre les accidents. Lorsqu'un accident est survenu dans l'entreprise, il faut qu'un membre du Conseil d'entreprise soit délégué pour assister aux enquêtes.

4^o Par la collaboration à l'administration des institutions qui doivent servir à l'amélioration du bien-être des salariés. Des institutions de ce genre sont les caisses de retraites et les logements attachés

à l'entreprise. Aussi les coopératives ont joué un grand rôle dans l'application de cette prescription. Une collaboration n'a pas lieu dans les institutions où des dispositions testamentaires ou des règlements prévoient une autre forme de représentation des salariés.

5^o Par la collaboration des Conseils d'entreprise à l'embauchage et aux congédiements des salariés. Elle n'a lieu que dans les cas où, par suite de l'introduction de nouveaux procédés techniques ou de nouvelles méthodes de travail ou d'organisation, il est nécessaire d'engager ou de congédier un grand nombre de salariés. La collaboration existe donc seulement pour les engagements et les congédiements en masse. L'employeur est tenu de s'entendre aussi longtemps à l'avance que possible, avec le Conseil d'entreprise ou le Comité d'entreprise, lorsqu'il doit leur faire des communications confidentielles sur la nature et l'importance des engagements ou des congés. L'entente préalable est nécessaire pour éviter des duretés qui pourraient avoir lieu à l'occasion des congédiements. Le Conseil d'entreprise a le droit de discuter les mesures à prendre, mais l'employeur seul prend des décisions. Le Conseil d'entreprise peut aussi demander que les mêmes communications soient faites à l'Office central de renseignements ou à un bureau de placement par lui désigné.

Les attributions des Conseils de groupe.

Les Conseils de groupe ne collaborent pas à la direction de l'entreprise. Leurs attributions s'étendent seulement à la sauvegarde des intérêts spéciaux des ouvriers et des employés. Si, dans une entreprise, les deux catégories de salariés ne sont pas représentées, c'est le Conseil d'entreprise qui est chargé des fonctions de Conseil de groupe.

Le Conseil de groupe surveille l'application des conditions du travail fixées par la loi, des conventions collectives et des sentences rendues par l'Office de conciliation ou tout autre organe d'arbitrage accepté des deux parties. En cas de violation de l'accord relatif aux conditions du travail par l'employeur, le Conseil de groupe lui présente ses griefs et si le patron ne veut pas réparer ses torts, il demande au Conseil d'entreprise de porter l'affaire devant l'Office de conciliation ou s'en charge lui-même en cas de refus du Conseil d'entreprise.

Le Conseil de groupe coopère aussi à la réglementation des conditions du travail avec les syndicats des salariés. Pas plus que le Conseil d'entreprise, il n'a le droit de conclure à lui seul des conventions collectives avec le patron, prérogative réservée aux syndicats. Le rôle des Conseils de groupe est d'ordre consultatif ; la loi les incite à porter leur action principalement sur la détermination d'un taux de

salaire pour le travail aux pièces et à la tâche, sur l'introduction d'un nouveau mode de rémunération, sur la fixation des heures du travail, en particulier au point de vue de la prolongation ou de la réduction de la durée normale du travail, sur la fixation des jours de congé et les réclamations relatives à la façon de traiter les apprentis.

Le Conseil de groupe coopère aussi avec l'employeur en ce qui concerne l'établissement de règlements du travail (d'atelier) et d'autres règlements intéressant un groupe défini de salariés. Pour la mise en vigueur du règlement, il faut que le projet patronal soit accepté par le Conseil de groupe. En cas de désaccord, l'Office de conciliation statue sur le projet. Sa décision doit être appliquée et lie les deux parties. La fixation de la durée du travail a lieu, en cas de désaccord, par une ordonnance de l'inspecteur du travail. Un accord entre employeur et Conseil de groupe est nécessaire également pour l'établissement des peines pour les contraventions aux dispositions du règlement.

L'examen des réclamations des salariés constitue la grosse part de la besogne des Conseils de groupe. En effet, ce sont eux qui mènent les enquêtes de ce genre d'affaires. Pour faciliter leur tâche, la loi leur permet d'interroger les collègues du plaignant. Toutefois, la marche de l'entreprise ne doit pas être

entravée par une telle enquête. Si le Conseil de groupe considère la réclamation bien fondée, il essaye d'aplanir le conflit par des négociations avec le patron. Si les pourparlers n'aboutissent pas à un résultat, le Conseil de groupe demande au Conseil d'entreprise de faire appel à l'Office de conciliation ou en prend l'initiative en cas de refus du Conseil d'entreprise.

Le Conseil de groupe doit, à l'intérieur de son groupe, entreprendre la lutte contre les risques de maladie et d'accident. Il doit tâcher, de concert avec l'employeur et les salariés, d'assurer aux blessés de guerre et aux victimes d'accidents du travail un emploi correspondant à leurs forces et capacités.

Les Conseils de groupe jouissent, en outre, d'attributions relatives à l'embauchage et aux congédiements des salariés. Les engagements sont décidés par le patron seul. Néanmoins, le patron doit se conformer aux principes fixés par des conventions collectives et en cas d'inexistence de ces dernières, aux accords intervenus entre les Conseils de groupe et l'employeur. C'est ici que se fait sentir la coopération des Conseils de groupe.

Les principes à établir dans ces accords ne doivent pas violer les libertés individuelles. Ainsi la loi a prescrit que l'engagement d'un salarié ne doit dépendre ni de son activité politique, militaire, reli-

gieuse ou syndicaliste, ni du fait d'appartenir à une association de ce genre, ni de son sexe. Les accords sont nuls dès qu'ils sont contraires à une loi, à une convention collective ou à une sentence arbitrale. En cas de violations des conditions d'engagements par le patron, le Conseil de groupe peut, cinq jours après avoir pris connaissance de ce fait, faire opposition à l'engagement du salarié. Le délai d'opposition est de quinze jours après l'entrée en fonction du salarié. Un motif d'opposition autre que la violation des principes adoptés n'est pas admissible. En cas de désaccord, l'affaire vient devant l'Office de conciliation qui prend une décision définitive exécutoire même vis-à-vis du salarié dont l'engagement est en question.

Ce dernier doit être entendu par l'Office de conciliation. L'Office de conciliation n'est pas lié par un délai-congé spécial convenu entre l'employeur et ce salarié.

La collaboration du Conseil de groupe aux congédiements est plus étendue qu'à l'embauchage. Tout salarié peut, en principe, attaquer la décision du patron qui lui a donné congé, dans les 5 jours de la notification, moyennant une opposition écrite ou orale, devant le Conseil de groupe. Une opposition n'est pas possible lorsque le congé est motivé par des obligations imposées par la loi, par une conven-

tion collective, ou par la sentence d'un Office de conciliation ou tout autre organe d'arbitrage agréé par convention, ou bien encore le congé est rendu nécessaire par la suppression totale ou partielle du travail. L'opposition doit être motivée et doit contenir les preuves à l'appui. Le nombre des cas dans lesquels elle est possible est limitativement énuméré par l'article 84 de la loi.

« Le salarié congédié par l'employeur peut, dans un délai de cinq jours, faire opposition et en appeler au Conseil d'ouvriers et d'employés dans les cas suivants :

1^o Lorsqu'il a des raisons de soupçonner que le congé est dû à son sexe, à son activité politique, militaire, religieuse ou syndicaliste, ou au fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une société politique, religieuse ou professionnelle, ou à un club militaire ;

2^o Lorsque le congé a été donné sans invoquer de raison ;

3^o Lorsque le congé est motivé par le refus du salarié d'exécuter régulièrement un autre travail que celui qui avait été stipulé lors de son engagement ;

4^o Lorsque le congé apparaît injuste et entraîne des conséquences qui ne sont dues ni à la conduite du salarié, ni aux conditions de l'entreprise.

Si le congé donné sans observer le délai est basé sur un motif qui, d'après la loi, justifie la dénonciation du contrat sans l'observation du délai-congé, l'opposition peut alléguer que ledit motif est invoqué à tort. »

Si le Conseil de groupe estime que le congé a été donné à tort par des négociations, il doit tenter d'aboutir à une entente avec le patron. Le délai d'une semaine passé sans que l'accord ait pu s'établir, le Conseil de groupe ou le salarié intéressé peut, dans les cinq jours, en appeler à l'Office de conciliation qui prend une décision définitive. La procédure devant l'Office de conciliation doit être suspendue, si une autre affaire concernant la même question est pendante devant un tribunal judiciaire. Les effets d'une décision de l'Office de conciliation en faveur du salarié congédié diffèrent suivant que le patron reprend le salarié ou ne le reprend pas à son service.

Si l'employeur le reprend, il doit payer au salarié tous les salaires échus depuis le jour du congé jusqu'au jour de la reprise du travail, sauf lorsque le salarié a contracté un nouvel engagement. Dans ce dernier cas, l'employeur ne doit le rémunérer que du temps pendant lequel il était sans travail. Le salarié ne peut jamais être forcé de reprendre le travail chez son ancien employeur.

Lorsqu'au contraire, l'employeur refuse de reprendre le salarié malgré la décision de l'Office de conciliation, il est obligé de payer une indemnité à la personne congédiée. Le montant de cette indemnité est fixé par l'Office de conciliation et doit être proportionné au chiffre total des années pendant lesquelles le salarié travaillait dans l'entreprise. Le taux de l'indemnité annuelle peut s'élever jusqu'à $1/12$ du salaire total de l'année écoulée, mais ne peut jamais dépasser $6/12$. Cette disposition est réservée par faveur aux anciens ouvriers d'un établissement.

Avec l'énumération des attributions des Conseils du travail, l'aperçu sommaire de la législation sur les Conseils d'entreprise est terminé. Nous avons laissé de côté les dispositions transitoires et nous avons inséré les dispositions pénales dans les parties qu'elles concernent. Une étude approfondie des dispositions de détail et de la jurisprudence est possible à l'aide des commentaires de la loi cités dans la bibliographie. Dans un appendice, nous traiterons encore de l'Office de conciliation, qui joue un rôle si important dans la loi.

APPENDICE. — **L'Office de conciliation.**

Les litiges qui s'élèvent entre employeur et salariés peuvent être jugés, soit par les tribunaux judi-

ciaires et spéciaux, soit par des organes de conciliation et d'arbitrage. En principe, les litiges résultant d'un contrat du travail individuel entre salarié et employeur relève de la compétence des tribunaux judiciaires ; mais les affaires de ce genre pour la plupart sont réservées à des tribunaux spéciaux (Conseils de prud'hommes, etc...) qui jugent comme les tribunaux ordinaires en droit et non en équité. Un projet de loi tend à soustraire tous les litiges en matière du travail à la compétence des tribunaux judiciaires, pour les attribuer à des tribunaux du travail spéciaux qui remplaceraient les conseils de prud'hommes et autres tribunaux spéciaux.

Les organes d'arbitrage qui existent à côté des juridictions judiciaires décident des affaires, non en droit, mais en équité. Les litiges intéressant l'ensemble ou une catégorie de salariés sont, en principe, portés devant ces organes. La loi sur les Conseils d'entreprise a dérogé à plusieurs reprises à cette règle et a rendu compétent l'Office de conciliation, même pour des conflits concernant des contrats du travail des ouvriers isolés.

Les organes d'arbitrage sont les tribunaux spéciaux (conseils de prud'hommes, etc.) qui, lorsque les parties les ont désignés par une convention collective, remplissent cette fonction en dehors de leurs attributions, comme juridiction spéciale.

En certaines matières, les commissaires de démobilisation et le ministère d'Empire du travail statuent; toutefois, la plupart des affaires sont portées devant l'Office de conciliation.

L'Office de conciliation a été instauré par la loi sur le service auxiliaire civil du 5 décembre 1916. Il a survécu à l'abrogation de cette loi et même a acquis de nouvelles attributions, grâce à une ordonnance du 23 décembre 1918, suivie d'ailleurs par toute une série de lois et d'ordonnances élargissant les pouvoirs de cet organe d'arbitrage.

L'Office de conciliation est composé de représentants des salariés et des employeurs. On distingue les représentants permanents et les représentants temporaires. Les représentants permanents des salariés et des patrons sont ceux qui, lorsque la loi sur le service auxiliaire civil était encore en vigueur, avaient déjà rempli la fonction. Les représentants temporaires sont choisis dans les syndicats patronaux et ouvriers par le président de l'Office de conciliation ou, à son défaut, par les représentants permanents. La présidence de l'Office de conciliation appartient à un membre permanent ou, si les représentants le décident à la majorité, à un président impartial.

Les frais du fonctionnement des Offices de conci-

liation sont à la charge de l'Empire. La fonction de représentant est honorifique.

Pour prendre des décisions, l'Office de conciliation doit être composé de trois représentants permanents et d'un représentant temporaire, tant pour les salariés que pour les employeurs, et du président impartial, s'il y a lieu. Les parties peuvent récuser un membre de l'Office de conciliation. L'Office de conciliation est compétent pour les litiges qui — relatifs aux conditions du travail — s'élèvent entre un ou plusieurs employeurs et l'ensemble ou un groupe de salariés, c'est-à-dire pour toutes les questions concernant la formation, l'objet et la fin du contrat de travail. L'Office de conciliation interprète les conventions collectives en cas de désaccord entre les parties concluentes et lorsqu'un conflit surgit, fixe, à défaut d'une telle convention, les conditions du travail. Les décisions lient les deux parties. A côté de ces attributions d'ordre général, l'Office de conciliation est compétent pour tous les litiges, même pour ceux relatifs au contrat du travail, quand la connaissance lui a été attribuée par une loi ou une ordonnance. Pour la procédure nous renvoyons au texte de la loi. Notons seulement que la décision est prise à la majorité des voix, qu'elle doit traiter toutes les questions litigieuses, qu'elle doit être rédigée dans la forme d'une convention collective s'il n'en existe pas.

La décision de ce Conseil n'a que la portée d'un projet. Les parties ne sont en principe pas obligées de l'accepter, mais une acceptation vaut la conclusion d'un contrat avec toutes les conséquences juridiques qui en résultent.

Exceptionnellement, les décisions de l'Office de conciliation produisent, en vertu d'un texte légal, les effets d'un jugement. Des exemples de ce genre sont les articles 84, 96 de la loi sur les Conseils d'entreprise.

CHAPITRE III

L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE.

Souvent on a mis en doute la réelle portée de cette loi votée dans un temps de déséquilibre politique et économique. Ceux qui connaissent la psychologie du peuple allemand, et surtout le respect profond qu'il manifeste devant toute institution décrétée par mesure législative, se seraient étonnés, si les Allemands n'avaient pas employé leur génie organisateur à assurer l'existence de ces Conseils d'entreprise. L'effort a été d'autant plus certain que cette loi constitue une conquête des salariés et que ceux-ci n'ont pas voulu perdre par leur propre

faute. Le patronat évidemment se souciait fort peu d'introduire cette innovation dans les usines, mais l'attitude des salariés et notamment de leurs syndicats l'a rallié à cette mesure.

On peut distinguer deux grandes catégories de syndicats ; les syndicats libres socialistes et les syndicats qui se placent sur le terrain du régime économique actuel. Ces deux catégories de syndicats, issues des associations ouvrières, s'en sont différenciées après une longue période de confusion. Les associations ouvrières sont des associations politiques. Les syndicats se posent depuis la scission sur un terrain purement économique. Actuellement, un ouvrier allemand fait généralement partie de trois associations différentes : d'une association politique, d'un syndicat et d'une coopérative.

Les syndicats libres sont composés de membres qui, au point de vue politique, ont des tendances socialistes. Ils sont organisés d'après le principe de la distinction des professions et en partie d'après celui de la distinction des branches d'industrie (p. ex. les syndicats des ouvriers métallurgiques, des ouvriers de transport et des ouvriers en bois). L'organisation des syndicats s'étage comme une pyramide. A la base, se trouvent les sections locales, au second degré, les fédérations régionales, et au sommet, les fédérations centrales. En plus de cette

organisation verticale, une organisation horizontale se dessine, locale, régionale et centrale ; elle doit permettre une unité de vue et d'action entre les syndicats d'une même localité ou d'une même région.

L'ensemble des fédérations des syndicats libres constitue « la Fédération générale des syndicats allemands », qui compte 7 millions 1/2 d'adhérents. Elle collabore avec la Fédération des unions d'employés qui, avec 750.000 membres, a les mêmes tendances et organisation. Les syndicats libres refusent de collaborer avec les partis politiques et se placent sur un terrain purement économique. Ils tentent, par la lutte des classes, une amélioration des conditions de la classe ouvrière.

Une organisation d'une telle envergure n'est vitale que grâce à une discipline sévère. Elle entraîne nécessairement le régime bureaucratique. Les syndicats sont généralement dans une bonne situation financière, leurs membres étant tenus de verser des cotisations élevées.

La centralisation poussée à l'excès a mécontenté un certain nombre d'adhérents, les « syndicats » qui sont partisans de l'organisation locale et ont des tendances anarchistes. Après des années de lutte à l'intérieur des syndicats libres, les syndicalistes ont fondé une nouvelle organisation, « l'Association libre des Syndicats allemands »,

Les syndicats qui se placent sur le terrain du régime économique actuel ne comptent pas le même nombre d'adhérents que les syndicats libres.

Parmi eux, les syndicats Hirsch-Dunkeriens, ainsi appelés d'après les noms de leurs principaux fondateurs, repoussent la lutte des classes et cherchent une amélioration des conditions des salariés par une collaboration avec le patronat. Ils sont composés en majeure partie de gens bien rémunérés (contre-maîtres, etc.). La défense des intérêts professionnels n'est pas leur principal objet. Ils s'occupent davantage d'œuvres d'assistance et de secours mutuel. Ils comptent 170.000 adhérents. Les syndicats Hirsch-Dunkeriens se sont associés avec l'Union syndicale des employés, soit 350.000 adhérents de tendance démocratique.

Un autre groupe est constitué par les « Syndicats chrétiens » qui, pendant longtemps, furent divisés entre les syndicats protestants et catholiques. Depuis 1919 l'union s'est faite. Les syndicats chrétiens sont organisés comme les syndicats libres et acceptent, comme ces derniers, la grève comme moyen désespéré dans la lutte économique. L'union se compose de 28 fédérations comptant plus d'un million de membres. Les syndicats chrétiens ont formé avec l'« Union des syndicats allemands d'employés » une autre organisation, l'« Union

syndicale allemande » qui a environ 1.700.000 adhérents.

Comme les salariés des entreprises privées, les fonctionnaires ont réuni leurs syndicats. L'Union des fonctionnaires allemands est composée de 1 million 1/2 de fonctionnaires.

Nous laissons de côté les syndicats moins importants. Les chiffres cités démontrent déjà que presque tous les salariés sont syndiqués. L'esprit d'organisation et de discipline des Allemands avait déjà, avant la guerre, engendré des syndicats d'une grande force ; cependant, sans l'aide de la loi sur le service auxiliaire civil, du 5 décembre 1916, les syndicats n'auraient pas pu atteindre dans un délai aussi court les proportions actuelles. Cette loi ayant donné des pouvoirs très étendus aux syndicats, beaucoup de salariés, non syndiqués encore, virent qu'ils ne pourraient rester sans préjudice en dehors de l'organisation syndicale.

La loi sur les Conseils d'entreprise a dû tenir compte de cette force économique ; on a vu que ces organisations issues de l'initiative des salariés avaient, non seulement le prestige de la priorité sur la nouvelle organisation à créer, mais encore un prestige résultant du mérite qu'ils avaient eu à se développer dans des conditions particulièrement défavorables.

L'attitude des syndicats à l'égard de l'institution des Conseils d'entreprise a donc été une question capitale.

Au début, les syndicats se montrèrent très réservés vis-à-vis du système des Conseils. Comme ils soupçonnaient, dans cette législation très compliquée, une entrave à leur action syndicaliste, certains syndicats lui furent même hostiles, croyant que les fruits de leur activité persévérante seraient détruits par la constitution d'une organisation rivale rendue plus précaire encore par son manque d'adaptation à l'évolution de la vie économique. Toutefois, après des hésitations inspirées par ces motifs, ils ont accepté résolument la nouvelle législation et s'en sont même faits les champions. En effet, au lieu d'entreprendre une lutte stérile contre les Conseils d'entreprise, ils s'en sont servi pour constituer leur avant-garde. Dès le commencement ils ont combattu et ont défait la tendance de certains des Conseils d'entreprise à se libérer de leur direction et à se grouper dans une organisation autonome. Cette tentative particulariste n'a d'ailleurs pas été appuyée par beaucoup de salariés qui ont plus de confiance dans les syndicats que dans une organisation dont l'avenir est incertain.

La loi sur les Conseils d'entreprise a tenu compte de cet état d'esprit des salariés, dans les dispositions

concernant le régime électoral (représentation proportionnelle et scrutin de liste). En pratique, il y a dans une entreprise autant de listes de candidats que de syndicats de salariés. Les élections donnent un aperçu de la force respective des syndicats à l'intérieur de ces entreprises.

L'article 8 de la loi favorise également les syndicats. Il prescrit que les dispositions de la loi sur les Conseils d'entreprise ne pourront en aucune façon porter atteinte au droit que les associations professionnelles d'ouvriers et d'employés ont de représenter les intérêts de leurs membres.

Pour cette raison, la loi, sans restreindre les droits acquis des syndicats, leur a même réservé une collaboration avec les Conseils d'entreprise. Sur la demande d'un quart des membres du Conseil d'entreprise, un représentant de l'un quelconque des syndicats intéressés peut assister aux assemblées à titre consultatif. En outre, le représentant de tout syndicat comptant des adhérents dans l'entreprise peut assister à toute réunion des assemblées d'entreprise, qu'il y ait été invité ou non.

Par ces droits, les syndicats ont l'occasion de contrôler ce qui se passe à l'intérieur des entreprises. Les Conseils d'entreprise ne peuvent prendre une attitude contraire aux principes de leurs syndicats respectifs ; d'ailleurs, l'appui d'un syndicat ne

fait que renforcer le Conseil d'entreprise. Généralement, les Conseils d'entreprise n'usent de leur droit d'inviter les représentants des syndicats qu'avec une prudence extrême. Ils ne prennent cette mesure que pour des questions graves, susceptibles d'entraîner une rupture entre employeur et salariés.

Les syndicats se sont opposés à l'institution d'un nouvel organe concurrent représentatif des salariés ; ils ont transformé cet organe concurrent en un organe ouvert à leur influence ; mais plus encore, ils ont pris l'initiative de grouper les Conseils d'entreprise jadis isolés, mais aujourd'hui intimement liés à eux et de constituer ainsi une élite ouvrière capable de comprendre le fonctionnement technique et commercial d'une entreprise.

Pour accéder à ce but, les grandes fédérations éditent, depuis 1920, des revues hebdomadaires ou mensuelles d'études et d'information économique. Elles traitent notamment des questions intéressant les Conseils d'entreprise. Les services de ces revues sont organisés comme les services patronaux de renseignements. Les principales revues sont le *Journal des Conseils d'entreprise*, de la Centrale des Conseils d'entreprise ; un bureau organisé par la *Fédération générale des syndicats libres* et la *Fédération des associations libres d'employés*. Ces deux fédérations avaient eu chacune leur revue jusqu'à

leur fusion en janvier 1921. La grande fédération des ouvriers métallurgistes édite une revue hebdomadaire : *La Revue des Conseils d'entreprise* (*Betriebsrätezeitschrift*) pour les membres de Conseils d'entreprise adhérents à leur syndicat. Les syndicats chrétiens éditent les revues : *Betrieb und Wirtschaft* et *Betriebsrätepost*, les syndicats libéraux, *Wirtschaftliche Selbstverwaltung*.

Pour comprendre les questions traitées dans ces revues, les salariés doivent avoir une certaine éducation économique. Or, cette éducation fait défaut chez la plus grande partie des membres des Conseils d'entreprise. Les attributions d'un membre du Conseil d'entreprise, même s'il n'est pas élu membre du Conseil d'administration, supposent des connaissances très étendues. Les syndicats ont considéré comme leur premier devoir de remédier à ce manque d'éducation économique par l'institution de cours et d'écoles pour les membres des Conseils d'entreprise. Les difficultés au sujet du choix des matières à enseigner et du personnel enseignant, de la manière d'enseigner et surtout celles qui résultaient du manque d'intérêt et du découragement de beaucoup d'élèves, qui, après leur travail quotidien, n'avaient plus la force de concentrer leur esprit pour un effort intellectuel auquel ils n'ont jamais été accoutumés, n'ont pas découragé les syndicats.

Des écoles ont été instituées dans toutes les localités industrielles où un personnel enseignant pré-existait. Le système d'enseignement et les expériences que l'on en a fait sont décrits dans une série d'articles parus dans *La Revue des Conseils d'entreprise* de la Fédération des ouvriers métallurgistes (juin et juillet 1921). Un congrès des sectionnaires du Syndicat des ouvriers métallurgistes et des membres des Conseils d'entreprise affiliés à ce syndicat du district de Stuttgart (qui s'étend sur une grande partie de l'Allemagne du Sud), tenu le 8 mai 1921, a traité de la question de l'enseignement et des réformes à y apporter. Suivant le procès-verbal de ce congrès, la méthode d'enseignement a été caractérisée au début par l'incohérence des matières à enseigner et le manque de collaboration du personnel enseignant avec les élèves. Les cours ont eu lieu généralement le soir après dîner. Le personnel enseignant se composait de professeurs d'université, de secrétaires de syndicats, d'avocats, d'ingénieurs, etc., suivant les localités.

Les résultats étaient des plus variables. Dans les grands centres, ils étaient généralement meilleurs que dans les petites villes où le manque d'organisation a entraîné des résultats souvent défavorables. Le congrès a critiqué principalement le manque de goût d'une partie des élèves à l'égard des questions

exigeant un effort de réflexion. En général les grands principes de l'économie politique les intéressaient plus que les matières d'ordre technique qui sont si nécessaires à l'accomplissement de leur fonction. Le système des conférences est resté, dans presque tous les cas, sans résultat. Le nombre des élèves a diminué au fur et à mesure qu'ils ont compris toute l'étendue des matières qu'il fallait connaître.

A la suite de ces critiques le congrès a voté la résolution suivante :

« La Conférence des sectionnaires des syndicats et des membres de Conseils d'entreprise du district de Stuttgart, de la Fédération des ouvriers métallurgiques, adhère aux conclusions de l'orateur et estime que l'organisation systématique de l'éducation des membres des Conseils d'entreprise d'après un principe unitaire est absolument nécessaire si la classe ouvrière veut remplir les fonctions qui lui incomberont etc... »

Pour atteindre ce but, différents projets ont été rédigés. Le résumé en est :

Il faut un programme méthodique des matières à enseigner qui doivent être divisées en matières obligatoires et facultatives.

Dans le choix des cours facultatifs la branche d'industrie dans laquelle l'élève travaille doit être déterminante. Les matières obligatoires comprennent d'office :

- 1^o les principes de l'économie politique ;
- 2^o la législation ouvrière ;
- 3^o la comptabilité ;
- 4^o l'organisation de l'entreprise ;
- 5^o banque et bourse.

Les conférences doivent être remplacées par un enseignement scolaire méthodique avec des interrogations et des résumés écrits de la matière traitée. La durée de l'enseignement est, d'après les projets, de 10 mois (2 fois deux leçons par semaine). Une fois, les deux cours doivent avoir lieu pendant les heures du travail, p. ex., de 16 à 18 heures. Les frais seront supportés par les syndicats ; l'école sera divisée en trois classes. Chaque trimestre, les élèves avanceront dans une autre classe après avoir passé un examen.

Cet exemple résume le fonctionnement de ce que l'on pourrait appeler l'école primaire des Conseils d'entreprise. Cette éducation coûte aux syndicats beaucoup d'argent et ne donne pas toujours les résultats voulus.

A côté de ces cours on a institué dans beaucoup de villes universitaires des universités du travail, par ex., à Münster, Cologne, Jena, Dresde, Nuremberg, etc. ; un type unitaire n'existe pas encore, mais l'académie du travail, à Francfort-sur-le-Mein, est peut-être la plus représentative. Elle a

été fondée le 2 mai 1921 à la suite d'un contrat intervenu entre l'Etat prussien d'une part et les Fédérations des syndicats d'autre part. Son but est de rendre des personnes, qui n'ont pas passé par l'enseignement supérieur, susceptibles de remplir des fonctions directives dans la vie économique. L'université du travail est un organe autonome. La durée de l'enseignement est de 9 mois (2 cycles et 1 mois de vacances). L'horaire est fixé par le directeur de l'académie en collaboration avec des experts du ministère de l'Instruction publique, non sans avoir consulté et entendu un Comité d'élèves élus par les auditeurs. Le personnel enseignant est composé de professeurs d'université et de spécialistes. On tient compte dans leur choix de leur conception économique personnelle ; l'université est accessible à tout salarié sans différence de sexe. La demande d'admission peut être faite par lui-même ou par des tiers (organisations ou personnes isolées). Les conditions d'admission sont :

- 1° L'âge de 24 ans au moins, et de 40 au plus.
- 2° L'exercice, pendant plusieurs années, de la même profession.
- 3° Des qualités intellectuelles et morales garantissant le succès des études à faire.

La décision relative à l'admission est prise par la Commission d'administration. Le nombre d'élèves

envoyés par les syndicats libres dans l'année scolaire 1921-1922 a été de 100. La dépense causée aux syndicats, de ce chef, a été de 2 à 3 millions de Mks. Non seulement les élèves, mais aussi leurs familles, sont à la charge des syndicats. Si les moyens pécuniaires le permettent, les syndicats augmenteront le nombre d'élèves envoyés à leurs frais.

Le programme de l'année 1921-22 fut composé principalement de cours d'économie politique et de sociologie. En dehors de ces matières, l'enseignement a compris les grands principes de la philosophie, du droit et de la science politique.

Les résultats sont bons parce que la fatigue physique ne compromet pas l'effort intellectuel des salariés.

Des résultats de l'effort fait par les syndicats pour l'éducation économique des salariés dépend certainement l'avenir du contrôle ouvrier en Allemagne. De bons résultats ne seront pas obtenus d'un jour à l'autre. C'est une question de temps, de persévérance et d'argent que de donner les connaissances nécessaires pour une participation efficace à la direction des entreprises, ne serait-ce qu'à une élite de salariés. Les syndicats seront-ils capables d'arriver à ce but, ne se laisseront-ils pas de ce travail ingrat et des échecs qui en sont parfois le couronnement ? L'avenir le démontrera.

L'activité des syndicats ne s'est pas bornée à l'éducation des membres des Conseils d'entreprise ; ils ont aussi tâché d'adapter la loi sur les Conseils d'entreprise aux exigences de l'évolution économique. Les formes de la vie économique changent de jour en jour et les dispositions souvent trop détaillées de la loi sur les Conseils d'entreprise ne sont pas assez élastiques pour en tenir compte. La loi tolère l'institution de nouvelles organisations groupant les Conseils d'entreprise, mais ne leur accorde pas son appui. L'initiative des syndicats a donc été de créer une nouvelle organisation ; c'est ainsi que les syndicats libres qui sont les plus forts en nombre et les mieux organisés ont groupé les membres des Conseils d'entreprise qui y adhèrent. Le groupement est local, régional ou central. Il suit les degrés de l'organisation syndicale et est basé, comme cette dernière, sur le principe de la distinction des professions et leur réunion dans des cartels locaux et régionaux. L'organisation centralisée permet à la « Centrale des Conseils d'entreprise » des syndicats libres de connaître tout ce qui se passe dans l'Empire intéressant les Conseils d'entreprise.

Des réunions locales et régionales des membres des Conseils d'entreprise adhérents aux syndicats libres ont souvent lieu pour déterminer l'attitude à adopter dans les questions intéressant l'ensemble des salariés.

Des congrès d'Empire des membres de Conseils d'entreprise adhérents aux syndicats libres se sont réunis en 1920 et 1921. Ces congrès créent l'unité de vue entre les différents Conseils d'entreprise. L'organe exécutif du congrès est la Centrale des Conseils d'entreprise précitée.

En plus de cette organisation des membres du Conseil d'entreprise à l'intérieur des syndicats, une nouvelle forme d'organisation des Conseils d'entreprise a été réalisée surtout dans les temps derniers sur l'initiative des associations professionnelles.

Depuis quelques années s'est fait jour, en Allemagne, une nouvelle forme de concentration de l'industrie, les « Konzerne », à côté des cartels et des syndicats. Les cartels sont basés sur le principe de la concentration horizontale, c'est-à-dire qu'ils tâchent d'englober toutes les entreprises d'une même branche. Les syndicats ont pour but la réglementation des prix de vente et la délimitation des débouchés. Les Konzerne, par contre, sont établis sur le principe de la concentration verticale, c'est-à-dire qu'ils ne se cantonnent pas dans l'organisation des entreprises d'une même branche d'industrie, mais qu'ils tâchent d'englober par des fusions les exploitations de toutes les branches de la production dont ils dépendent, depuis les matières premières jusqu'aux produits fabriqués. Certains s'occupent

même de la vente au détail de leurs produits. Ces organisations monstres sont constituées par des industriels de grande envergure comme Stinnes, Klœckner, Thyssen, Rœchling, Haniel, Stumm, Kirdorf et d'autres. Les Conseils d'entreprise isolés n'arriveraient jamais à contrôler l'ensemble des exploitations des Konzerne. En effet, des unions de Conseils d'entreprise ne peuvent être instituées que s'il s'agit d'entreprises similaires et lorsque ces entreprises se trouvent dans la même commune ou dans les communes voisines. L'institution d'une union de Conseils d'entreprise dans les Konzerne, avec les prérogatives de la loi, est donc impossible. Les Konzerne s'occupent de toutes les branches de production et leurs établissements sont dispersés dans tout l'Empire. Pour arriver cependant à une mise en contact des Conseils d'entreprise des exploitations d'un même Konzerne et pour rendre ainsi le contrôle plus efficace, les syndicats ont institué des Conseils d'entreprise du Konzerne. La collaboration des différents Conseils d'entreprise serait souvent défectueuse sans l'existence des bureaux syndicaux de renseignements qui, par leurs études, sont souvent les premiers à connaître les fusions entre les entreprises. Ils organisent aussi des réunions parfois coûteuses des Conseils d'entreprises du Konzerne.

Le rôle prépondérant des syndicats dans l'application de la loi s'exerce notamment dans les grands centres industriels. Dans les régions où il n'y a que peu d'industrie et surtout dans l'agriculture et la petite industrie, les salariés ont souvent encore une conception patriarcale de leurs relations avec le patron. Dans ces entreprises la loi est de pure forme. Le patron remplit les formalités prescrites et les ouvriers se contentent généralement de donner leur consentement à tout ce qu'il propose ou fait proposer.

La situation n'est pas la même dans la grande industrie. Dans ces exploitations, les salariés n'ont pas le respect des institutions traditionnelles et tous, même ceux de tendance modérée, considèrent la loi sur les Conseils d'entreprise comme une conquête qu'il faut conserver et qui améliore les conditions du travailleur. Il y a évidemment des nuances dans l'application de la législation suivant que les salariés ont des idées communistes, socialistes ou plus modérées. Les élections aux Conseils d'entreprise démontrent quelle opinion politique l'emporte chez les salariés d'une entreprise. La répartition des forces varie suivant les régions. Les salariés des mines de charbon de la région de la Ruhr ont élu, en avril 1922, 2.900 membres de Conseils d'entreprise dans 276 exploitations occupant environ un

demi-million de salariés. Les mandats ont été répartis de la façon suivante :

- 1^o Syndicats libres, 42 %.
- 2^o Syndicalistes (anarchistes) et communistes, 32 %.
- 3^o Syndicats chrétiens, 21 %.
- 4^o Syndicats d'ouvriers polonais, 3 %.
- 5^o Syndicats Hirsch-Dunkerien, 1 %.

De 1921 à 1922, il y a eu un changement dans la répartition des mandats au détriment des syndicats libres (1921, 46 %) et au profit des syndicats chrétiens (*Kölnische Zeitung* du 20 avril 1922).

Suivant la tendance politique de la majorité des Conseils d'entreprise, l'application de la loi est plus ou moins stricte. Ainsi les extrémistes qui refusent toute collaboration avec les employeurs n'usent pas des dispositions de la loi comme ils pourraient le faire. Les Conseils d'entreprise socialistes et chrétiens, au contraire, tâchent de remplir de leur mieux les fonctions qui leur sont attribuées par la loi. Souvent ils ne sont pas à même de comprendre, par suite du manque d'éducation économique, que leur principal champ d'action est la participation à la direction ; ils se perdent dans des occupations d'ordre secondaire qui atteignent souvent leur crédit auprès des salariés. Ainsi, beaucoup de Conseils d'entreprise ont institué des coopératives

pour remédier à la cherté de la vie. Par suite de leur manque de connaissances d'ordre commercial, ils ont souvent marché à des échecs. Aussi les syndicats s'efforcent-ils d'éliminer toutes ces occupations accessoires des Conseils d'entreprise et de cantonner leur activité principale dans le contrôle de l'entreprise. Le manque d'organisation a obligé les Conseils d'entreprise à régler leur activité d'une façon plus rigoureuse. Aussi les employeurs, qui ne sont pas hostiles à la nouvelle institution, ont-ils tâché de faciliter le travail des Conseils d'entreprise. Cette loyauté dans les rapports d'employeur à salarié a donné lieu à beaucoup de conventions. Nous citerons comme exemple, la convention du 4 novembre 1920, intervenue entre les Siemens Werke, d'une part, et l'Union des Conseils d'entreprise de cet établissement, d'autre part. On sait que les Siemens-Werke constituent, à côté de l>Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft, les établissements les plus considérables de l'industrie électrique. A Berlin seulement, cette entreprise occupe 45.000 salariés.

Les dispositions de la convention sus-énoncée sont contenues dans les 10 articles suivants :

« Art. 1^{er}. — Les organes s'occupant de la gestion des Conseils d'entreprise isolés dans les différents établissements sont, pour les affaires concernant les

ouvriers et les employés, les comités d'entreprise et, à leur défaut, les deux présidents du Conseil d'entreprise ; pour les affaires concernant les ouvriers ou les employés, le président des groupes respectifs ; pour les affaires concernant plus d'une entreprise, le Comité de l'Union des Conseils d'entreprise.

Art. 2. — *Libération du travail professionnel.* — Les membres des Conseils d'entreprise, Conseils d'ouvriers, Conseils d'employés et de l'Union des Conseils d'entreprise sont obligés de travailler dans leur métier, sauf si leur activité de membre d'un organe représentatif de salariés exige l'emploi du temps de leur travail. Ils conservent leurs droits et devoirs comme salariés.

Des conventions spéciales seront conclues si des dérogations à ces principes sont nécessaires en raison de l'activité d'un membre d'un organe représentatif des salariés.

Art. 3. — *Heures de gestion.* — Dans l'intérêt de la gestion de leurs affaires et en vertu de l'article 35 de la loi sur les Conseils d'entreprise, le nombre d'heures énuméré ci-après sera mis à la disposition des Conseils d'entreprise, Conseils d'ouvriers, Conseils d'employés et de l'Union des Conseils d'entreprise en dehors des heures accordées par l'art. 4 suivant :

Nombre d'heures par semaine.

Usine d'automobiles	48 (9)
Gare	10 (6)
Bureau de construction Rink	5 (2)
Direction du service de la construction	10 (2)
Blockwerk	57 (16)
Usine Charlotte	155 (20)
Usine de Dynamos	160 (20)
Usine Elmo	150 (20)
Usine de câbles	140 (20)
Fonderie	10 (2)
Usine technique	5 (5)
Gare des marchandises	5 (2)
Usine Frères Siemens et Cie	95 (9)
Usine métallurgique	45 (9)
Laboratoire	6 (3)
J. B. Berlin et Halske	6 (6)
J. B. Berlin Siemens Schuckertwerke	30 (9)
Administration Siemens Halske	10 (6)
Administration Siemens Schuckertwerke	170 (18)
Usine Werner	470 (50)
Bureau de construction Nord-Sud	5
Union des Conseils d'entreprise	232

Ce temps mis à la disposition des organes représentatifs des salariés est à répartir parmi les Conseils d'entreprise, Conseils d'ouvriers et Conseils

d'employés proportionnellement au temps qu'il faut à chacun d'eux pour remplir ses fonctions. Avant la mise en vigueur de la convention, la répartition des heures doit être communiquée à la direction avec indication des personnes et du temps qui leur est attribué pour l'exercice de leur fonction. Les membres des Conseils d'entreprise doivent avertir leur chef lorsqu'ils quittent et reprennent le travail. Le temps manqué est considéré comme nécessairement manqué dans les limites fixées par la convention. Les limites du temps fixé étant dépassées, on exige un certificat pour l'ensemble du temps nécessaire à l'exercice de la fonction.

Art. 4.— *Heures de consultation.* — Outre le temps mis à la disposition des organes représentatifs des salariés pour la gestion des affaires (art. 3), les heures suivantes seront mises à la disposition du Conseil d'entreprise tout entier pour recevoir les vœux et doléances des salariés ainsi que le prévoit l'article 76 de la loi sur les Conseils d'entreprise.

(Voir les heures dans l'article 3 de l'énumération, entre parenthèses.)

La répartition des heures de consultation, la fixation des jours, heures et la désignation des personnes y participant, est faite par le Conseil d'entreprise, sous la condition que les heures de consultation soient placées dans les dernières heures du

travail. Communication en doit être faite à la direction de l'entreprise.

Les heures de consultation des Conseils d'ouvriers et Conseils d'employés sont considérées comme heures de consultation des Conseils d'entreprise.

Art. 5. — *Païement.* — Le travail des membres du Conseil d'entreprise dans les affaires du Conseil d'entreprise résultant des dispositions ci-dessus est rémunéré d'après le salaire moyen des six semaines précédentes, sous réserve des changements de tarif pouvant intervenir ultérieurement.

Les membres d'organes représentatifs occupés entièrement à cette fonction recevront, s'ils travaillent à la tâche, le salaire et les trois suppléments de la catégorie de salariés dont ils font partie ; s'il travaillent aux pièces, le salaire sera fixé pour chaque salarié isolément.

Les membres des organes représentatifs des salariés ont le droit de demander, lors de la cessation de leur fonction, le poste qu'ils occupaient avant leur entrée en fonction, ou un autre poste analogue.

Art. 6. — *Locaux.* — Pour la gestion des affaires et les consultations, les locaux suivants sont mis à la disposition des organes représentatifs des salariés :

Une pièce dans les entreprises comptant un maximum de 9 membres du Conseil d'entreprise ; deux pièces si ce nombre est dépassé. Des suppressions

dans le nombre des pièces déjà accordées ne peuvent avoir lieu qu'après entente avec la Section de prévoyance sociale et l'Union des Conseils d'entreprise. Si les locaux accordés ne suffisent pas aux besoins des séances, celles-ci seront tenues dans une pièce spéciale mise à la disposition du Conseil d'entreprise, sur sa demande.

Le meuble. — Chaque pièce doit être garnie d'un nombre de tables avec tiroirs, chaises, matériel de bureau (encrier, règle, buvards, ciseaux, etc....), garde-robe et une armoire à dossiers pour chaque membre du Conseil d'entreprise, suivant les besoins de la gestion des affaires et des consultations.

Téléphone. — Chaque pièce doit être pourvue d'un téléphone restreint au service de la maison. Les Conseils d'entreprise des grandes exploitations (suit l'énumération) ainsi que l'Union des Conseils d'entreprise ont droit à un poste téléphonique indépendant. En outre, les Conseils d'entreprise ont le droit d'utiliser le « Fernsprechapparat » de l'entreprise, s'ils n'ont pas leur appareil propre.

Machines à écrire. — Deux sténo-dactylos sont à la disposition du Conseil d'entreprise de l'usine « Werner ». Les Conseils d'entreprise des Siemens, Schukert Werke et l'Union des Conseils d'entreprise ne disposent l'un et l'autre que d'une dactylographe.

Les écritures nécessitées par la gestion reviennent au service de correspondance désigné par la direction. Des affaires urgentes peuvent être dictées par des membres du Conseil d'entreprise.

Le papier à écrire et le matériel de bureau nécessaire sont à fournir après présentation d'un carnet préparé à cet effet et contenant l'approbation de la direction.

Les autres frais nécessités par la gestion des affaires, y inclus les faux frais éventuels, sont à régler mensuellement d'accord avec la direction sur la base d'un acompte à fixer avec cette dernière.

Bibliothèque. — Chaque Conseil d'entreprise recevra deux textes de la loi sur les Conseils d'entreprise, un texte du Code du travail, du Code du commerce, des dispositions concernant la démobilisation des ouvriers et employés, de la loi d'Empire sur les assurances et de la loi d'assurance des employés.

Les Conseils d'entreprise des grandes exploitations (suit l'énumération) recevront les textes des lois avec commentaires, en outre le *Reichsgesetzblatt*, les communications de l'Office de conciliation et le *Journal allemand des employeurs*.

En dehors de ces lois et revues, l'Union du Conseil d'entreprise recevra 40 exemplaires des communications des Offices de conciliation pour la distribution aux autres Conseils d'entreprise et le *Journal de l'industrie et du commerce*.

Communications. — Les placards concernant des questions qui touchent aux attributions du Conseil d'entreprise sont à signer par la direction et le Conseil d'entreprise ou le Conseil d'ouvriers ou d'employés.

L'organe représentatif des salariés signera s'il approuve le contenu de l'affiche ; au cas contraire, il indiquera qu'il a pris connaissance de l'affiche. Si l'organe représentatif des salariés refuse tout visa, la direction procédera quand même à l'affichage en indiquant que communication a été faite à l'organe compétent.

Dans des cas extrêmement urgents, l'affichage peut être fait sans communication préalable à l'organe représentatif des salariés ; mais il faut insérer la cause qui a dicté cette mesure.

Si l'organe représentatif des salariés ne prend pas parti dans un délai rapproché, son attitude est considérée comme un refus de signature.

Les communications à faire par les organes représentatifs des salariés, en exécution de leur fonction, peuvent être affichées après signature de la direction.

Art. 7. — *Les séances.* — Les séances et assemblées des salariés ou des organes représentatifs des salariés sont régies par les dispositions de la loi sur les Conseils d'entreprise.

L'établissement fournira les locaux nécessaires à leur réunion à condition qu'il en ait été averti en temps utile avec l'indication de l'ordre du jour.

Les représentants de syndicats peuvent participer aux séances où ils ont droit d'assister après s'être fait connaître.

Art. 8. — *Les institutions de prévoyance sociale.* — La collaboration à la gestion des institutions de prévoyance sociale a lieu d'après les conventions à établir avec l'Union des Conseils d'entreprise.

Art. 9. — *Présentation des livres de salaire.* — La présentation des livres de salaire et des documents nécessaires pour l'exécution des conventions collectives existantes a lieu pendant les heures de la gestion sus-indiquée dans les bureaux de l'entreprise, en présence du représentant responsable de la direction.

Les renseignements sur la marche de l'entreprise. — Les renseignements sur la marche de l'entreprise, en ce qui concerne le contrat du travail et l'activité des salariés, seront donnés sur demande uniquement par la direction de l'entreprise ou son représentant responsable. Si au cours de ses fonctions, un membre du Conseil d'entreprise doit pénétrer dans des ateliers ou des bureaux pour se justifier, il lui faut se présenter devant le directeur de l'entreprise ou de la Section ou devant son représentant responsable.

Art. 10. — Les conventions ci-dessus restent en vigueur jusqu'à nouvel ordre. »

Cet exemple d'une convention entre l'employeur et le Conseil d'entreprise organisant la marche du Conseil d'entreprise marque bien l'importance qu'ont pris les Conseils d'entreprise dans la grande industrie.

Si des conventions de ce genre n'existent pas dans les grandes entreprises, de grandes difficultés surviennent dans l'application de la loi. La bonne harmonie entre employeur et salariés en souffre et les parties font trop souvent appel à l'Office de conciliation pour des questions futiles.

CHAPITRE IV

LA CRITIQUE DE LA LOI SUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE PAR LES SALARIÉS, LE PATRONAT ET LES INSPECTEURS DU TRAVAIL.

Dans ce chapitre nous énumérerons les critiques qui ont été portées sur la législation sur les Conseils d'entreprise. Nous serons obligé de nous borner à la loi du 4 février 1920, la loi du 1^{er} février 1922, relative à l'envoi d'un membre du Conseil d'entreprise comme délégué au Conseil d'administration, étant encore trop récente pour qu'on puisse con-

naître les résultats de son application. La critique de la loi du 4 février 1920 contiendra en même temps une énumération des difficultés essentielles que son application entraînait. Des lois de ce genre, surtout quand elles sont aussi détaillées, sont évidemment l'objet de beaucoup de critiques. Leur application dépend, en grande partie, de la bonne foi des intéressés.

SECTION I. — La critique des salariés.

La critique de la législation relative aux Conseils d'entreprise varie suivant l'opinion politique des salariés ; tous, néanmoins, reconnaissent le progrès qu'elle constitue sur la législation antérieure.

Les syndicats libres, majorité des salariés allemands, la considèrent comme préparant la socialisation intégrale. Ce parti prétend par conséquent à une extension aussi large que possible des droits des Conseils d'entreprise afin de transformer lentement l'industrie capitaliste en une industrie socialisée.

Si le but des syndicats chrétiens n'est pas révolutionnaire, ils s'entendent quand même avec les syndicats libres sur une participation à la direction de l'entreprise. Eux aussi trouvent juste et équitable que les salariés aient quelque chose à dire dans la direction de l'entreprise. Ils conseillent aux Con-

seils d'entreprise de se lier intimement aux syndicats et de ne rien faire sans eux.

Telles sont les tendances actuelles. Pour se faire une idée des principales difficultés que rencontre l'application de la loi, nous donnerons un aperçu des expériences que le Conseil d'entreprise des « Mannstädt-Werke » à Troisdorf (région de Cologne) a faites dans l'exercice de ses fonctions et qu'il a publiées dans une série d'articles (*Revue des Conseils d'entreprise*). Les résultats acquis, grâce à l'application des articles de la loi du 4 février 1920, sont les suivants (Nous visons les articles de la loi au sujet desquels les critiques ont été faites).

« Art. 1^{er}. — Il semble que cet article donne aux Conseils d'entreprise le droit de prendre connaissance de la marche de l'entreprise. Comme l'employeur cherche rarement l'appui du Conseil d'entreprise, cette disposition, malgré sa grande importance pour les Conseils d'entreprise, n'est généralement pas appliquée.

Art. 6. — La présence de Conseils d'ouvriers et d'employés est très souhaitable à côté des Conseils d'entreprise. Dans les grandes entreprises, le président du Conseil d'entreprise ne devrait jamais prendre la présidence du Conseil d'ouvriers, car n'étant pas empêché de petites affaires quotidiennes, il pourra se consacrer entièrement à la solution des

questions importantes. Pour arriver à des solutions identiques, il faut que sur les questions de principe le président du Conseil d'entreprise et les présidents des Conseils de groupes s'entendent.

Art. 7. — Le Conseil d'entreprise des Mannstädterwerke est composé de 18 membres. Proportionnellement à leur nombre respectif, les ouvriers auraient eu droit à 15 membres et les employés à 3 ; cependant dans des réunions séparées les deux groupes ont décidé, chacun à la majorité des voix, que les employés seraient représentés par 5 membres. Cette expérience a contenté tout le monde.

Art. 19. — Au scrutin secret, les ouvriers et les employés ont décidé, dans des réunions séparées, à la majorité des $\frac{2}{3}$, de procéder à l'élection des membres du Conseil d'entreprise par un vote en commun.

Art. 22. — L'expérience nous a montré qu'il ne suffit pas que chaque catégorie des salariés soit représentée au Conseil d'entreprise, mais que, lors de l'élection des membres, il importe de tenir compte de l'intelligence des candidats. Il faut préférer d'anciens militants des syndicats à ceux qui ne savent qu'employer de grands mots.

Art. 29. — Dans certains cas cet article oblige le président à convoquer des réunions ; cependant l'employeur peut refuser sa participation aux séances.

C'est le cas dans notre entreprise. Le patron ne veut assister qu'aux séances qu'il préside. Or, l'alinéa 3 notifie que l'appel à l'Office de conciliation n'est possible qu'après des négociations avec l'employeur ou en l'absence de ce dernier. Les séances doivent avoir lieu autant que possible après les heures du travail. L'employeur nous oblige à convoquer des séances pour les moindres affaires, séances auxquelles il n'assiste pas. Le résultat en est que les membres du Conseil d'entreprise ne considèrent ces séances que comme une question de forme et n'y participent pas, d'autant plus qu'en général ils n'habitent pas sur place.

Pour arriver à une solution des questions malgré ces obstacles, nous ne procédons aux négociations avec la direction que par écrit et n'acceptons de réponse que par la même voie. Ainsi nous pouvons prouver devant l'Office de conciliation que des négociations ont eu lieu avec le patron et nous économisons beaucoup de temps pour nos membres, les séances de pure forme étant superflues dans ces conditions.

L'art. 30 fait perdre beaucoup de temps et de papier. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, nous sommes en lutte avec la direction et l'Office de conciliation, en ce qui concerne la fixation des heures des séances.

Art. 31 (Assistance du Conseil d'entreprise par un membre des syndicats dans les séances). L'application de cet article est à recommander surtout dans les petites et moyennes entreprises. Pour les grandes exploitations où le Conseil d'entreprise a un programme déterminé, il nous paraît superflu. Nous avons toujours cherché nous-mêmes les décisions et les renseignements nécessaires et nous avons toujours négocié seuls avec l'employeur et l'administration en mettant évidemment le syndicat au courant de nos démarches. L'employeur, par contre, a été obligé de prendre un conseil juridique.

Art. 35. — Des discussions très vives s'élèvent sur la définition de la fonction honorifique.

Il ne devrait pas être qu'un membre du Conseil d'entreprise, demeurant de 7 à 19 heures dans l'entreprise, ne soit même pas payé pour 8 heures de travail. Dernièrement, le cas suivant s'est présenté :

Notre travail commence à 7 heures et est terminé à 16 heures moins $1/4$. A 15 heures a lieu une séance du Conseil d'entreprise. Le patron considère la séance comme n'étant pas urgente, l'Office de conciliation la considère comme n'étant pas *assez* urgente. Le membre du Conseil d'entreprise n'est payé que pour 7 h. $1/2$. En réalité ce dernier avait 12 heures de travail, parce que, après la séance, il a encore fallu concilier des litiges résultant du travail.

L'institution de consultations a été refusée par l'employeur pendant les heures du travail. Il demande de tenir les consultations après la fin de la journée du travail. Nous nous sommes opposés à cette mesure, et nous tenons maintenant des consultations pendant la semaine entière. Quatre membres du Conseil d'entreprise sont libérés entièrement du travail dans l'usine pour la gestion des affaires du Conseil d'entreprise, d'autres le sont le cas échéant.

Art. 36.— Pour la gestion des affaires, il est nécessaire que le Conseil d'entreprise reçoive le matériel requis. Un local a été construit à cet effet contenant une pièce pour le Conseil d'entreprise, une pièce pour le Conseil d'ouvriers et une salle pour les séances du Conseil d'entreprise. En outre, sont de toute nécessité les différents codes, téléphone et, dans les grandes entreprises, une machine à écrire et une dactylographe. A ce sujet nous n'avons pas rencontré de difficultés dans notre entreprise.

Art. 39.— Cet article donne à l'employeur le droit de demander à l'Office de conciliation d'enlever à un membre du Conseil d'entreprise cette qualité pour négligence grave dans l'accomplissement de ses devoirs officiels. Une peine grave analogue devrait être fixée pour l'employeur ; les peines applicables aux employeurs dans certains cas ne sont pas efficaces. En effet, une peine maxima de 2.000

Marks n'est pas plus lourde pour l'employeur qu'une amende de 4 sous ne le serait pour un salarié. Tandis que le salarié en cas de sabotage est mis sur le pavé, l'employeur en est quitte avec une petite amende.

Art. 47. — Les syndicats représentés dans les entreprises devraient être tenus à envoyer à toutes les séances importantes du Conseil d'entreprise un représentant, surtout dans les petites entreprises.

Art. 66. — Donne aux organes représentatifs des salariés le droit d'assister la direction de ses conseils (al. 1 à 6), de coopérer avec elle (al. 7 et 8) et de collaborer aux œuvres sociales (al. 9).

On cherche en vain, dans cet article, l'égalité promise par l'art. 165 de la Constitution. Pour l'exécution des fonctions énumérées dans l'art. 66, nous recommandons aux camarades les directifs suivants:

Al. 1 et 2. — Election d'une commission au sein du Conseil d'entreprise pour l'augmentation de la production. Cette commission examinera les projets relatifs à l'introduction de nouvelles méthodes de travail, les inventions et les conseils pratiques, après les avoir fait élaborer par un membre du Conseil d'entreprise, autant que possible par un ingénieur ou technicien (nous en avons deux dans notre commission), et communiquera ces projets à la direction.

Al. 3. — Les fonctions comprises dans l'al. 3 peuvent faire partie de la besogne de la commission sus-

indiquée. Par exemple, s'il y a désaccord relatif à l'introduction des conditions du travail spéciales, elle les examinera. L'appel à l'Office de conciliation est de la compétence du président d'accord avec le Conseil d'entreprise.

Al. 4. — Dans la région de Cologne s'est présenté le cas suivant : Dans l'industrie métallurgique la convention collective existante avait pris fin le 9 mai, à la suite de sa dénonciation. Les négociations furent lentes et, à la fin, il fut fait appel à l'Office de conciliation. La sentence fut refusée par les employeurs. Mais comme, quelques semaines après, le commissaire de la démobilisation la confirmait, les employeurs décidèrent de ne pas reconnaître sa décision. Ils citèrent à leur appui deux arrêts des cours d'appel de Stolp et de Berlin, d'après lesquels, si le commissaire de la démobilisation pouvait rendre obligatoire une décision concernant une entreprise ou un salarié isolé, il n'avait pas ce pouvoir pour une région tout entière. Toutefois les conseils des prud'hommes de la région de Cologne ont contraint les employeurs à payer les salaires fixés à la suite d'une décision obligatoire du commissaire de la démobilisation. Les décisions des conseils de prud'hommes étant sans appel, le syndicat patronal chercha d'autres moyens pour se dégager de l'obligation résultant de ces jugements. Notre entreprise est située à 25 kilomètres de

Cologne et la ville de Troisdorf n'a pas de conseils de prud'hommes. Pour cette raison la direction déclara dans une affiche, aux Conseils d'entreprise, « qu'elle se refuserait à reconnaître les jugements des Conseils de prud'hommes de Cologne et de Cologne-Mülheim.

La décision relative au supplément de salaire n'est pas encore définitive, car l'action intentée pour savoir si le commissaire de la démobilisation a le droit de rendre obligatoires des décisions de l'Office de conciliation en ce qui concerne des litiges d'ordre général est encore pendante. Dans ces conditions nous avons demandé au Conseil d'entreprise, pour activer l'affaire, d'intenter une action en paiement du supplément de salaire à partir du 1^{er} juin, pour un de nos ouvriers, auquel nous rembourserons les frais de justice, s'il perd le procès. Nous sommes prêts à faire dépendre de la décision définitive du tribunal le paiement non seulement de l'ouvrier partie au procès, mais de tous les ouvriers de l'entreprise.

Nous consentons à payer le supplément à partir du 16 août, d'accord avec le syndicat patronal.

Troisdorf, le 3 septembre 1920, Mannstaedterwerke A. — G. »

Le Syndicat patronal voulait faire intenter un procès par un ouvrier devant le tribunal de baillage.

Ensuite il aurait demandé une remise de l'affaire jusqu'après la décision sur l'étendue de la compétence des commissaires de démobilisation. Le tribunal de baillage aurait certainement accordé cette remise et le tribunal régional aurait peut-être jugé comme les tribunaux de Stolp et de Berlin. En même temps, le Syndicat patronal demandait à ses membres de ne payer qu'après une décision du Conseil de prud'hommes, devant lequel l'ouvrier dut intenter son action isolément ; il pensait que l'affaire se tirerait en longueur par ces procédés. Le Conseil d'entreprise s'est déclaré d'accord avec l'action devant le tribunal de baillage et a chargé un de ses membres de se présenter. Il fallait en effet empêcher qu'un ouvrier actionne devant le tribunal de baillage avant que les décisions des Conseils de prud'hommes de Cologne et Mülheim soient exécutées. Nous n'avons pas voulu nous appuyer sur ces jugements devant le Tribunal de baillage, craignant nuire à nos camarades de Cologne en cas d'une décision défavorable. Nous intenterons l'action prochainement. Le but de ces manœuvres patronales est de démontrer au commissaire de démobilisation que charbonnier est encore maître chez lui.

Al. 5. — Chaque Conseil d'entreprise doit veiller à ce que l'entreprise ne fasse pas de communications concernant l'entreprise dans son ensemble, sans

avoir négocié avec le Conseil d'entreprise et sans que ce dernier ait contresigné.

Al. 6. — A tout moment, on rappelle au Conseil d'entreprise comme devoir principal qu'il doit favoriser l'entente entre les salariés eux-mêmes et entre ceux-ci et l'employeur et défendre la liberté de l'association.

Les directives d'un syndicat patronal déclarent que le Conseil d'entreprise devrait veiller à ce que les ouvriers et employés n'émettent pas de réclamations, celles-ci étant défavorables à l'entente entre patron et salariés. Ce sont des manœuvres dont il ne faut pas tenir compte.

Quant au respect à la liberté d'association, l'organisation centrale du « Syndicat patronal allemand » conseille aux employeurs d'insérer l'article suivant dans les règlements d'atelier : « Sur le terrain de l'usine, toute activité politique et syndicale des réunions, la tenue de Conseils, le prélèvement de cotisations, la vente de lots, la recherche d'abonnés, la distribution de brochures, l'invitation à des réunions, etc., sont défendus. »

Le patronat essaye, par ces moyens, de nuire aux syndicats et de revenir sur des conventions acquises et sur le droit des salariés d'afficher certaines communications.

L'al. 7 est superflu et constitue une pure perte de

temps. Un Conseil de groupe résout les litiges de concert avec l'employeur, comme les anciens comités d'ouvriers.

S'il n'arrive pas à un résultat, il fait appel à l'Office de conciliation. Une transmission des affaires litigieuses au Conseil d'entreprise n'a pas de sens, car l'employeur qui refuse les propositions du Conseil de groupe agit de même façon vis-à-vis du Conseil d'entreprise. Dans notre entreprise, nous n'avons jamais tenu compte de cet alinéa.

Al. 8. — Les Conseils d'entreprise devraient élire une commission qui se mette au courant des lois sur les accidents du travail, etc., et qui négocie avec les inspecteurs du travail. Cette commission doit connaître l'entreprise à fond et doit élaborer un plan pour l'emplacement des boîtiers, des civières et autres instruments devant servir à la première aide médicale. Elle doit veiller au bon ordre de ces instruments.

Al. 9. — Avec les dispositions de cet alinéa, les employeurs jouent généralement les Conseils d'entreprise. Ils avancent au Conseil d'entreprise une somme déterminée qui doit servir à l'achat de denrées alimentaires, de vêtements, etc... Généralement les Conseils d'entreprise n'ayant aucun sens commercial font de mauvaises affaires ; l'employeur atteint deux résultats :

Il détourne le Conseil d'entreprise de son occupation principale qui doit être le contrôle de la marche de l'entreprise ; d'autre part, un Conseil d'entreprise commerçant se crée vite des ennemis. Nous conseillons d'employer notre procédure pour éviter ces inconvénients. Une commission du Conseil d'entreprise composée d'ouvriers et d'employés surveille l'achat et la vente des marchandises, délibère et prend des décisions sur toutes ces questions avec l'employeur. Mais il ne faut jamais que le Conseil d'entreprise agisse tout seul. C'est la seule disposition de la loi pour laquelle la direction ne veut pas faire usage de son droit d'exécuter toute seule les décisions prises de concert avec le Conseil d'entreprise.

Les achats doivent donc être faits par l'employeur, mais le Conseil d'entreprise doit prendre part aux délibérations et aux décisions.

Pour les caisses de retraite, l'inverse se produit. L'employeur cherche à éliminer le Conseil d'entreprise dans ces questions. Il faut suivre les directives suivantes :

Le bilan de l'exercice est à contrôler. Les sommes qui ont été dépensées pour les œuvres sociales y sont indiquées. Pour les logements attachés à l'entreprise, les loyers doivent être proportionnés à la grandeur du logement. Il est arrivé chez nous que

l'on paye plus de loyer pour un logement d'ouvrier de trois pièces que pour un appartement luxueux avec salon et salle de bain. En outre, il faut contrôler l'application des lois concernant les habitations. Le Conseil d'entreprise doit collaborer surtout à la distribution des logements. L'employeur n'a pas le droit de donner des congés, d'en appeler aux commissions arbitrales, de demander l'expulsion d'un locataire et de louer des appartements sans le consentement du Conseil d'entreprise.

Il est arrivé par exemple que dans la pension réservée aux célibataires, on a augmenté le prix d'un lit de 30 pfennigs à 1 mark, sans qu'il y ait eu consentement de la part du Conseil d'entreprise. Ce dernier a fait appel à l'Office de conciliation qui a décidé que la direction ne pourra pas prendre de décisions sans avoir négocié avec le Conseil d'entreprise. Le prix fut élevé à 60 pfennigs seulement.

Art. 68. — Les Conseils d'entreprise doivent gagner une influence sur la production et la répartition et surtout sur la fixation des prix de vente. Un Stinnes, Thyssen, Klöckner, etc... peuvent détruire, par un seul trait de plume, le travail des Conseils d'entreprise qui sont animés de la meilleure volonté pour la sauvegarde de l'intérêt général.

Art. 69. — L'exécution des décisions prises de concert avec la direction appartient à la direction seule.

Il devrait être loisible à l'organe représentatif des salariés de faire appel à l'Office de conciliation lorsqu'un employeur, à défaut d'une décision prise d'accord avec le Conseil d'entreprise, prend des mesures contraires à la loi ou au détriment de l'intérêt général. Dans ces cas, l'Office de conciliation devrait statuer immédiatement.

L'art. 72 est d'une telle importance pour le contrôle de la situation financière de l'entreprise, que les employeurs essayent, autant que possible, de cacher aux Conseils d'entreprise la situation véritable. Bien que le bilan d'entreprise doive différer d'après la loi du bilan commercial, les employeurs l'établissent généralement d'après les principes de ce dernier.

Art. 86. — Lorsque le Conseil d'ouvriers ou d'employés considère comme bien fondée une protestation du salarié congédié, ils doivent tenter de provoquer une entente avec l'employeur par des négociations. Ceci constitue une infériorité à l'égard de la loi sur le service auxiliaire civil qui a précédé la loi sur les Conseils d'entreprise. En effet, sous le régime de la loi sur le service auxiliaire civil, le patron était obligé de prévenir le Comité d'ouvriers avant le congédiement du salarié. Aujourd'hui cette mesure n'est plus nécessaire. Par contre, le salarié doit veiller à ne pas laisser passer le délai d'oppo-

sition, ce que le Conseil de groupe doit faire également pour les délais de négociation avec l'employeur et l'appel à l'Office de conciliation. Jadis, le Comité d'ouvriers pouvait faire appel à l'Office de conciliation, lorsqu'il s'était convaincu de l'insuccès des préliminaires de conciliation ; aujourd'hui des négociations, bien que généralement infructueuses, sont obligatoires. Nous conseillons de mener par écrit les négociations avec l'employeur, car les Offices de conciliation demandent un procès-verbal des pourparlers qui est superflu lorsque les négociations ont lieu par écrit.

Art. 87.— Les expériences que nous avons tentées à l'appui de cet article montrent que le patron, plutôt que de revenir sur sa décision, préfère sacrifier une somme d'argent. La fixation des dommages-intérêts à $1/12$ du salaire total de l'année devrait être élevé à $1/4$ en raison du chômage actuel.

Art. 91.— Cet article qui concerne les unions de Conseils d'entreprise présente encore de grandes lacunes. Les unions ne sont pas admises pour les Konzerne et Trusts. Nous projetons l'insertion dans la loi de la disposition suivante :

« Toutes les entreprises faisant partie d'un trust ou d'un Konzern élisent un comité de Konzern qui siège d'office une fois par mois. »

Art. 100.— Cet article mentionne des sanctions

encourues par un membre du Conseil d'entreprise du fait de la violation des secrets de fabrication, des procédés d'exploitation ou des informations reçues confidentiellement. En pratique, l'employeur tend à donner comme confidentielles toutes les communications qu'il fait au Conseil d'entreprise.

Tous les Conseils d'entreprise compris dans notre enquête constatent le même procédé. »

Nous avons vu, dans le précédent article, la critique portée à la loi du 4 février 1920 par un Conseil d'entreprise isolé. La critique des syndicats libres, la majorité des salariés allemands, a trouvé son expression dans un projet d'amendement à la loi sur les Conseils d'entreprise élaboré par la Commission consultative de la « Centrale des Conseils d'entreprise », en exécution d'une résolution du 1^{er} congrès des membres des Conseils d'entreprise adhérents à la Fédération générale des syndicats et à la Fédération des unions d'employés.

L'introduction du projet d'amendement mentionne que déjà le projet de loi gouvernemental concernant les Conseils d'entreprise n'a pas été conforme aux revendications des salariés. La loi sur le Conseil d'entreprise serait encore moins large que le projet.

On trouve ensuite une critique détaillée des différents articles de la loi,

La première observation concerne l'étendue de l'application de la loi. Nous avons vu plus haut qu'un délégué d'entreprise n'est élu que si les salariés ayant droit au vote sont au nombre de cinq dont trois éligibles (art.2) et que, pour l'agriculture, la réglementation est encore plus restrictive (art. 4). Les syndicats demandent la suppression de ces restrictions, donc l'élection sans exception de délégués d'entreprise dans toutes les entreprises occupant moins de vingt personnes. On veut aussi éliminer la disposition relative à l'élection de deux délégués d'entreprise dans les entreprises occupant à la fois des ouvriers et des employés, pour ne pas susciter des différends entre eux. L'expression « Entreprise » doit être élargie. Nous avons vu que la loi sur les Conseils d'entreprise ne considère pas comme une même entreprise les exploitations qui ne sont pas situées dans une même commune ou dans des communes interdépendantes, même si ces entreprises sont de la même exploitation.

Le projet fait tomber cette restriction géographique. Les Unions de Conseils d'entreprise et les Conseils d'entreprise communs pourront dans ces conditions être fondés même dans les grands trusts et Konzerne.

L'article 20 est modifié dans le projet par une extension de l'éligibilité. Les seules conditions sont :

1^o Les éligibles doivent avoir terminé l'apprentissage de leur profession.

2^o Les autres conditions (nationalité, occupation de plus de six mois dans l'entreprise) énumérées dans les articles 20 et 21 disparaissent.

3^o La représentation du Conseil d'entreprise vis-à-vis des employeurs et des Offices de conciliation doit être accordée également aux Conseils d'entreprise et non seulement au président ou à son remplaçant. Le droit de représentation doit être étendu aux tribunaux, des affaires pour lesquelles un Office de conciliation se déclare incompetent étant souvent susceptibles d'une action en justice.

Beaucoup d'employeurs avaient pris l'habitude et s'étaient fait un point d'honneur de ne pas assister aux séances des Conseils d'entreprise auxquelles ils avaient été convoqués. Les affaires litigieuses sont portées dans ce cas devant les Offices de conciliation.

Pour amener les employeurs à participer aux réunions du Conseil d'entreprise, le projet des syndicats libres prévoit un amendement modifiant l'article 24, al. 3.

« L'appel à l'Office de conciliation n'est licite que si l'objet du litige a d'abord été discuté avec l'employeur dans une séance à laquelle il a été dûment invité après communication de l'ordre du jour.

Quand l'employeur n'assiste pas à la réunion, malgré une convocation venue en temps utile et quand il ne justifie pas suffisamment son absence, les résolutions prises en vertu de l'ordre du jour communiqué à l'employeur seront définitives. »

Cette mesure est destinée à briser la résistance passive de certains employeurs.

Pour ne pas rendre la qualité de membres de Conseil d'entreprise trop onéreuse, le projet prévoit que les séances des Conseils d'entreprise n'auront lieu que pendant la durée du travail (art. 30).

L'art. 35 prévoit que l'absence nécessaire du travail pour remplir les fonctions de membre du Conseil d'entreprise ne doit pas entraîner une diminution du salaire. Avant qu'une décision de l'Office de conciliation soit intervenue, aucune diminution ne pourra être faite par les employeurs.

Le projet ajoute un nouvel alinéa à l'article 36 pour mettre fin aux conflits entre employeur et Conseil d'entreprise relatifs aux frais résultant du fonctionnement des Conseils, qui sont à la charge de l'employeur.

« En outre, l'employeur doit mettre à la disposition du Conseil d'entreprise les lois et les communications des ouvrages scientifiques et techniques, les revues concernant la profession, ainsi que les conventions collectives respectives.

Les frais causés au Conseil d'entreprise par la recherche de renseignements auprès des associations professionnelles et les frais qui résultent des séances du Conseil d'entreprise et des assemblées d'entreprise sont à rembourser par l'employeur, ainsi que les frais causés par les réunions de tous les Conseils d'entreprise des exploitations appartenant à un même propriétaire ou faisant partie d'un Konzern. »

On voit que les syndicats tâchent de faire passer à la charge des employeurs les frais considérables que leur causent les organisations créées sur leur propre initiative, afin d'adapter les Conseils d'entreprise isolés à la nouvelle organisation de la grande industrie allemande, organisations qui ne bénéficient pas de la loi sur les Conseils d'entreprise.

Pour arriver à un contrôle plus efficace des « Konzerne », les syndicats libres demandent l'établissement *obligatoire* d'Unions de Conseils d'entreprise, pour l'ensemble des exploitations appartenant à un même propriétaire ou partie d'un Konzern.

Le projet des syndicats propose la suppression des Conseils d'entreprise communs parce qu'ils ne cadrent pas dans un système dont la base est le Conseil d'entreprise isolé et le deuxième degré l'Union des Conseils d'entreprise. Par contre, il demande l'établissement d'une Union de Conseils d'entreprise pour les entreprises qui, en vertu de

l'article 2, n'ont à élire qu'un délégué d'entreprise.

En outre, le projet — en modifiant l'article 53 — étend les dispositions concernant les Conseils d'entreprise aux communes, syndicats de communes et autres services publics, sans tenir compte des différentes branches de ces services.

Le droit de contrôle qui est accordé au Conseil d'entreprise par l'article 71 est élargi par le projet, en ce sens que l'employeur serait obligé de renseigner le Conseil d'entreprise sur toute l'activité de l'entreprise et de mettre à sa disposition les livres des salaires, ainsi que les documents relatifs aux conventions collectives en vigueur. La restriction insérée dans la loi, qui permet à l'employeur de refuser la demande des salariés, s'il estime que des secrets de l'entreprise ou de fabrication sont en jeu, est supprimée, ainsi que l'obligation pour les membres des Conseils d'entreprise de garder le secret des communications confidentielles, qui doivent être utilisées par les Conseils d'entreprise dans l'intérêt général.

L'article 74 relatif à l'embauchage et débau-chage nécessaire dans l'entreprise à la suite d'une extension, d'une réduction ou de la stagnation de l'entreprise ou en raison de nouvelles méthodes de travail et d'organisation est modifié également. Le projet ajoute un second alinéa prescrivant que dans

ces cas, le patron est obligé de prévenir le Conseil d'entreprise des congédiements en masse au moins trois mois avant la date du congé. Les congédiements ne peuvent avoir lieu qu'après des négociations du Conseil d'entreprise avec le ministère du travail et après une décision de ce dernier.

Le projet veut que le Conseil d'entreprise collabore toujours à la rédaction du règlement d'atelier, même si les dispositions du règlement sont basées sur une convention collective (dans ce cas l'art. 75 en vigueur fait une exception). En cas de désaccord, l'Office de conciliation ne pourra plus prendre une décision obligatoire pour les deux parties et devra se contenter de la médiation.

D'après le projet, la consultation régulière qui peut avoir lieu une ou deux fois par semaine dans les entreprises occupant plus de 100 salariés devra être tenue obligatoirement pendant les heures du travail. L'article 76 en vigueur exige dans ce cas le consentement de l'employeur. L'employeur ne pourra plus intervenir que pour la fixation des jours et de la durée de la consultation. En cas de désaccord l'Office de conciliation statuera définitivement.

Nous avons déjà vu que la collaboration du Conseil d'entreprise avec la direction est plus efficace en cas de débauchage qu'en cas d'embauchage. Pour remédier à cet inconvénient, l'article 81 est modifié

dans le projet des syndicats de manière à ce que l'embauchage d'un salarié dépende entièrement du Conseil d'entreprise, qui non seulement examine la nécessité d'embaucher de nouveaux salariés, mais reçoit aussi toutes les candidatures.

L'alinéa 4 de l'article 81 en vigueur qui prescrit que le patron aura à décider seul sur la nécessité d'embaucher le salarié isolé, sans la collaboration du Conseil d'entreprise, est abrogé. L'engagement d'un salarié dépendant entièrement du Conseil d'entreprise, le patron ne pourra pas se débarrasser pour une raison quelconque des ouvriers qui ne lui conviennent pas, car il ne pourra pas réduire le nombre des ouvriers salariés pour raison de manque de travail.

Aussi la procédure du congédiement (art. 82 et 83) est simplifiée. Les préliminaires de conciliation et les négociations avant l'appel à l'Office de conciliation sont supprimés dans le projet. En général, les délais qui en résultent sont purement dilatoires.

En conséquence les articles 82 et 83 sont remplacés, dans le projet, par la disposition suivante : « Si, en raison d'un congé ou d'un changement, un accord entre employeur et Conseil d'ouvriers ou d'employés ne peut intervenir, l'Office de conciliation prend une décision définitive. »

Les litiges relatifs aux questions énumérées à

l'article 93, qui sont d'ailleurs de la compétence du Conseil d'entreprise du district, devraient, d'après le projet, être attribués provisoirement aux Offices de conciliation, du moins jusqu'à l'institution des Conseils du district. Ainsi on pourrait arriver à une réglementation prompte de toutes les difficultés techniques pour l'établissement des Conseils d'entreprise. D'après l'article 96, l'employeur ne peut congédier l'un des membres d'un organe représentatif des salariés ou ordonner son déplacement sans le consentement dudit organe ; mais l'article 96 prévoit un certain nombre de cas dans lesquels le patron peut agir sans le consentement du Conseil d'entreprise. Le projet demande que dans ces cas, le patron doive aussi se mettre en relations avec le Conseil d'entreprise, mais à titre consultatif seulement.

SECTION II. — La critique des employeurs.

Les salariés réclament pour les Conseils d'entreprise un contrôle plus efficace et une participation véritable à la direction de l'entreprise. Les tendances du patronat sont toutes différentes. En effet, les industriels craignent les empiétements des Conseils d'entreprise. Ils cherchent à empêcher que leur activité sorte des limites tracées par la loi. Aussi le Syndicat d'Empire de l'industrie allemande et l'U.

nion des syndicats patronaux allemands ont décidé, d'un commun accord, de s'opposer énergiquement à toutes les tentatives faites par le Conseil d'entreprise pour obtenir une extension de leurs droits.

Pour indiquer l'opinion du patronat allemand, au sujet de la loi, nous ne pouvons mieux faire que citer les conclusions d'une enquête faite au mois d'octobre 1920 par la *Rheinisch Westphälische Zeitung*, organe d'un groupe d'industriels de la Ruhr (Traduction en français par la Société d'études et d'informations économiques). Il n'y a pas de lutte générale et violente entre les patrons et les Conseils d'exploitation pour le développement ou la suppression du contrôle ouvrier, mais une série de contestations et de chicanes au sujet des interprétations à donner à la loi.

Les Conseils cherchent à la tourner ou à l'appliquer dans le sens le plus large et le plus conforme à leurs vœux. Les employeurs repoussent ces prétentions et s'en tiennent à la lettre même de la loi. Tous ces différends sont tranchés par les commissions d'arbitrage ou les autorités officielles et le plus souvent les patrons obtiennent gain de cause.

Certains Conseils demandent aux patrons une rétribution. Les patrons refusent, en invoquant l'article 35 de la loi, d'après lequel la fonction de membre d'un Conseil d'exploitation est purement

honorifique. Il est dit seulement dans ce même article qu'une absence nécessitée par leurs fonctions ne doit entraîner pour eux aucune diminution de salaire. Les membres de certains Conseils s'efforcent naturellement d'augmenter le nombre et la durée de ces absences payées. Mais les patrons leur contestent le plus possible ce droit de quitter le travail sous prétexte de remplir les devoirs de leur charge, et ils refusent de les payer pour les absences qui ne leur paraissent pas justifiées. C'est là une source de fréquentes disputes.

Souvent les Conseils d'exploitation prétendent imposer au patron ou à son représentant l'obligation d'assister aux séances du Conseil. La loi ne leur crée pas formellement cette obligation. Aussi les patrons refusent-ils de se plier à cette exigence des Conseils. Ils ne se soucient pas de perdre leur temps, et ils se font un point d'honneur de ne pas prendre part à ces réunions des Conseils d'exploitation qui sont présidées, non pas par eux-mêmes, mais par les chefs de ces Conseils. Ils affirment qu'ils n'ont pas le devoir, mais le droit d'assister aux séances, droit dont ils peuvent user à leur gré.

La question de l'extension et de la limitation du travail dans les établissements est également matière à contestations. La loi prescrit que les patrons doivent se concerter avec les Conseils, s'ils ont l'in-

tention d'embaucher ou de débaucher un grand nombre d'ouvriers. Mais les Conseils prétendent s'occuper de tous les renvois ou engagements d'ouvriers isolés.

Dans quelle mesure doivent-ils collaborer aux institutions patronales d'hygiène et de prévoyance ouvrières ? La loi ne précise rien à ce sujet. Les Conseils réclament une coopération étroite. Ils cherchent à s'immiscer dans toutes les affaires particulières et à régler notamment la répartition des logements ouvriers. Mais les patrons entendent se borner à les consulter et seulement sur les questions générales.

Les Conseils demandent que l'on communique la liste complète des salaires, y compris ceux des employés, des contremaîtres et fonctionnaires subalternes. Les patrons s'y refusent, en alléguant que la loi ne parle que des salaires du personnel ouvrier.

Les patrons, s'appuyant sur le texte de la loi, empêchent les Conseils d'apposer, sans leur autorisation, des affiches à l'intérieur des établissements, et ils exigent qu'on ne placarde que les convocations aux séances des Conseils et autres communications de ce genre.

Ils sont tenus de payer les frais résultant pour les Conseils de l'exercice de leurs fonctions. Ils n'acceptent de payer que pour les charges strictement conformes à la loi.

La *Rheinisch Westphälische Zeitung* se réjouit de constater que les industriels ont réussi à cantonner dans une zone très modeste l'activité des Conseils d'exploitation. « Pour le moment, dit-elle, nous sommes encore bien loin, en ce qui concerne la domination des Conseils, de l'état « idéal » de nos voisins de l'Est. »

*Influence des Conseils sur les rapports
entre ouvriers et patrons.*

En dehors de cette petite guerre au sujet des prérogatives des Conseils, comment s'établissent les rapports entre patron et personnel ? et quelle influence exercent les Conseils sur les relations entre les patrons et ouvriers ? Une des premières tâches que la loi assigne aux Conseils, c'est d'éviter les désordres qui pourraient troubler les exploitations et d'adoucir les frictions qui sont inévitables entre les ouvriers et le personnel dirigeant. Ils ne s'acquittent pas de cette tâche, bien au contraire.

Ce serait une erreur, cependant, que de poser en règle universelle que les Conseils ne servent qu'à envenimer la lutte entre employeurs et salariés. Dans certains établissements où les mœurs étaient restées un peu patriarcales, la situation n'a pas changé du fait de l'institution de Conseils. C'est le cas, nous apprend la *Rheinisch Westphälische Zeitung*, de beaucoup d'usines de la région de Siegen.

Voici, par exemple, la réponse d'un propriétaire d'usine du cercle de Lenne près de Siegen :

« En réponse à votre questionnaire je ne peux vous fournir aucun renseignement bien particulier au sujet de mon Conseil d'exploitation, car je n'ai fait d'expérience particulière ni en bien ni en mal. Les bons rapports que j'ai toujours entretenus avec mon personnel ont fait que je me suis également bien tiré d'affaire avec le nouveau Conseil légal et je compte bien continuer. Jusqu'à présent, on ne m'a guère prié d'assister aux séances que toutes les six à huit semaines, parce qu'il en doit être ainsi. Tous les assistants se comportent à cette occasion tout à fait convenablement et correctement ; ils ne présentent pas seulement leurs plaintes d'ouvriers, mais ils touchent aussi aux choses qui intéressent l'exploitation. Ces gens cherchent-ils à exercer un droit particulier de contrôle ou une influence directe sur la direction de l'établissement ? je n'ai pu jusqu'à présent m'en rendre compte d'une manière désagréable. Dans les négociations au sujet des tarifs, ils soutiennent naturellement avec vigueur les intérêts de leurs camarades de travail, mais les discussions se passent très tranquillement et sont très raisonnables. Le Conseil n'a pas encore collaboré à l'embauchage et au débauchage, car nous n'avons pas à en faire de considérables. Les petites questions

journalières qui se présentent à l'improviste sont réglées sans grande cérémonie, d'accord avec le président. D'une façon générale, je ne puis que dire, pour le moment « telle cloche, tel son. » Avec un peu de diplomatie, on se tire de bien des embarras. »

Assurément, si l'ensemble des ouvriers était animé de sentiments bienveillants ou simplement neutres à l'égard des patrons, l'institution des Conseils pourrait ne pas troubler les bons rapports entre tous les membres de l'exploitation. Ils pourraient même servir à sceller l'entente, et ils permettraient aux patrons de rester en contact étroit avec leur personnel. Mais partout où cette confiance des ouvriers n'existe pas, les Conseils sont impuissants à la créer. Ils reflètent servilement l'opinion de la masse qui les a nommés et n'essaient même pas de réagir contre elle.

Tel est l'avis de la direction d'une grosse usine de cuivre du district du Lüdenscheld-Menden, région peu agitée par les éléments révolutionnaires. « Jusqu'à présent tout s'est bien passé avec nos Conseils d'exploitation. Leurs membres sont tous de vieux employés et ouvriers qui travaillent chez nous depuis longtemps. Bien entendu ils veillent attentivement à ce que les stipulations de la loi soient observées ; ils arrivent aussi de temps à autre vers nous, pour soutenir les intérêts des ouvriers avec toutes

sortes de propositions, dans le tas desquelles bien peu sont utilisables. Les Conseils d'exploitation ont, dans l'ensemble, *exercé une influence calmante sur les jeunes gens et ils les ont empêchés de commettre des imprudences*. Nous n'avons guère remarqué, jusqu'à présent, qu'ils aient aidé le chef d'entreprise à conduire à son but l'exploitation. Dans l'exécution des contrats de tarifs et l'exercice des droits de contrôle des Conseils d'exploitation, nous n'avons pas eu la moindre difficulté. Peut-être même les Conseils d'exploitation pourraient-ils être utiles en maintes occasions, si leurs membres entendaient se placer davantage en terrain neutre et, à cet effet, s'orienter vers ce que, personnellement, ils tiennent pour bon et juste. Mais la plupart du temps, ce n'est pas le cas et nous avons eu souvent l'impression que ces gens, en dépit de leurs convictions intimes, se laissaient influencer par l'opinion du personnel. D'une façon générale, nous sommes d'avis que les Conseils d'exploitation sont une institution assez superflue qui coûte beaucoup de temps et d'argent aux employeurs, sans pour cela procurer aux ouvriers des avantages en rapport avec ces inconvénients. »

Ces deux déclarations sont les plus optimistes de celles qu'a reçues la *Rheinisch Westphälische Zeitung*. La direction d'une mine de l'Est croit également que les Conseils pourraient contribuer à faciliter les

rapports entre ouvriers et patron, s'ils savaient résister à la pression du personnel. Mais c'est leur demander un courage bien difficile. Quand les Conseils ont été obligés de donner raison aux patrons, ils se rattrapent en leur cherchant noise en d'autres occasions.

« Bien entendu, écrit la direction de cette mine, les Conseils d'exploitation s'emploient avant tout à soutenir les intérêts des ouvriers. Les membres les plus raisonnables des Conseils, à mesure qu'ils acquièrent une vue générale de la situation, reconnaissent que la baisse de la production dans les établissements est due essentiellement au relâchement de la discipline ; mais ils n'osent pas l'avouer franchement. Dans des cas où les faits sont absolument patents, ils se décident parfois à donner raison à un surveillant contre un ouvrier. En manière de compensation, ils ne mettent que plus d'ardeur à créer des dissentiments dans l'exploitation. On ne peut nier cependant que les deux parties ont appris peu à peu à éviter les froissements inutiles dont l'exploitation ne peut que souffrir. Il sera difficile de faire plus dans l'intérêt de l'exploitation, car un Conseil qui veut réellement contribuer au succès de l'exploitation doit nécessairement se trouver en opposition avec les intérêts des ouvriers, tels que les conçoivent ceux qui l'ont élu.

Récemment j'avais défendu devant la Commission d'arbitrage, contre le président du Conseil d'exploitation, une affaire que celui-ci ne pouvait espérer gagner, la sentence avait été rendue à son désavantage ; il me dit avant de quitter la salle : « J'ai maintenant un poids de moins sur le cœur ; moi-même je ne m'attendais pas à une autre issue, mais je peux aller maintenant devant le personnel et lui dire qu'au moins j'ai fait tout ce que j'ai pu. » Ainsi en fin de compte, c'est la considération du personnel qui est la cause déterminante pour toute action et de toute carence du Conseil d'exploitation. »

Peu utiles ou superflus dans les établissements où les ouvriers ne sont pas animés d'un parti-pris d'hostilité à l'égard des patrons, ils deviennent franchement des instruments de désordre partout où domine l'esprit de lutte de classes. Ils se laissent mener par les éléments les plus avancés des établissements. Ils ne sont plus que des organes, soit du parti communiste, soit des syndicats. Ils abusent de l'autorité que leur confèrent leurs fonctions pour menacer les patrons et provoquer des conflits.

Dans cette situation se trouvent la plupart des usines et mines de la Ruhr et de la Rhénanie inférieure.

La *Rheinisch Westphälische Zeitung* cite le cas de la Charlottenhütte, à Uiederschelden, dont le Con-

seil d'exploitation composé d'extrémistes avait déchaîné une grève dès son entrée en fonctions. L'affaire ne s'arrangea que lorsque la majorité des ouvriers, revenus à des sentiments raisonnables, eut remplacé le Conseil par un autre plus modéré.

Voici, dans le même ordre d'idées, la déclaration d'un gros industriel de la région du Rhin inférieur :

« Les Conseils d'ouvriers, en tant qu'intermédiaires entre la direction et le personnel, rendent de bons services dans quelques usines ; ils permettent au directeur de rester en contact avec ses ouvriers et lui fournissent l'occasion de se renseigner sur l'opinion de son personnel, d'exercer sur lui une influence calmante et d'atténuer la méfiance qui, malheureusement, règne partout. D'après toutes les expériences faites jusqu'à présent, le Conseil des ouvriers ne peut malheureusement pas appuyer efficacement les efforts que font les directions pour rétablir ou maintenir la discipline et pour augmenter le rendement du travail. Son influence sur les ouvriers est à cet égard extraordinairement faible, pour cette raison capitale que, même si ses membres deviennent raisonnables, il est forcé de faire passer le point de vue économique bien après celui de la politique de parti. Il est dans une large mesure soumis aux hommes de confiance (fonctionnaires) qui sont élus dans toutes les exploitations sur une base syndicale. Les

syndicats, comme vous le savez du reste, ont, ces derniers temps, amalgamé étroitement la politique et l'économie. Ils donnent aux hommes de confiance et, par ceux-ci, aux Conseils d'ouvriers, leurs directives de travail. Avec cette déplorable intrusion de la politique de parti dans l'usine, les syndicats empêchent les Conseils d'ouvriers d'exercer l'heureuse influence qu'ils devraient avoir dans l'esprit de la loi, et, par là, ils font tort à eux-mêmes et à l'ensemble des ouvriers. Cette conduite des syndicats doit être ramenée à l'action des jeunes ouvriers, d'opinion extrême, qui jouent les premiers rôles dans les réunions du personnel des usines. Dans une usine du groupe Thyssen, l'influence de ces radicaux est si forte que le Conseil d'ouvriers se trouve en lutte permanente avec la direction et cherche à usurper toutes sortes de droits que la loi ne lui confère nullement ; le résultat est qu'au lieu de se rendre utile à la communauté, il ne fait que lui nuire. Si la raison qui semble avoir fait dernièrement son apparition dans les milieux ouvriers se répand davantage, et si les syndicats se décident à abandonner leurs visées politiques et à travailler uniquement à l'augmentation et au développement de la production, alors, mais alors seulement, les Conseils d'ouvriers seront à même de remplir leur mission qui est d'aider les industriels à mener à bien les exploitations dans l'intérêt même de la vie économique... »

On peut dire que dans la grande majorité des cas, les Conseils d'exploitation ne contribuent pas à améliorer les rapports entre les ouvriers et les patrons. Cette impression se confirme, si l'on examine la manière dont les Conseils se comportent à l'égard des intérêts ouvriers et de ceux des exploitations.

*Les Conseils et les intérêts des ouvriers
et des exploitations.*

Tous les patrons constatent avec amertume que les membres des Conseils ne se soucient nullement des intérêts des établissements auxquels ils appartiennent. La loi donne pour mission aux Conseils, d'aider les directeurs d'exploitation et de collaborer avec eux pour assurer le succès de l'entreprise et développer la production. Il faudrait méconnaître étrangement la mentalité des ouvriers pour s'imaginer qu'ils se soucient de la réussite de l'établissement dont ils font partie. Pour eux, l'usine c'est le patron. La plupart s'en désintéressent donc ou la haïssent, et cette désaffection s'étend souvent, comme on le sait, jusqu'à leur métier même. Bien peu comprennent que leurs intérêts sont solidaires de ceux de l'usine.

Moins nombreux sont ceux qui ont l'orgueil de leur maison. On ne pouvait donc compter que les Conseils d'exploitation épouseraient les intérêts des

établissements qui, pour eux, se confondent avec ceux du patron, donc l'ennemi. Pourtant il semble que les industriels allemands ont nourri quelque temps des illusions sur ce point, car cette plainte revient comme un *leit-motiv* dans toutes les réponses : « *Les Conseils d'exploitations ne se préoccupent pas des intérêts de la firme.* »

Les Conseils ne s'occupent que de défendre les intérêts ou ce qu'ils prennent pour les intérêts des ouvriers qui les ont nommés à leur emploi. C'est là un fait acquis.

Voici à ce point de vue une déclaration particulièrement intéressante d'une usine de cuivre du district de Lüdenscheid-Menden :

« La loi a assigné au Conseil d'exploitation des tâches importantes. Il doit, comme on sait, mettre l'exploitation à l'abri du désordre, créer le bon accord entre employeurs et salariés, contribuer au développement de la fabrication, aider le patron à diriger la fabrique, sauvegarder les intérêts de l'exploitation et ceux des ouvriers. L'expérience montre que le Conseil d'exploitation ne connaît que cette dernière tâche, et qu'à cet effet, il fait usage de tous les droits qui lui sont accordés jusqu'à la limite du possible. Avant tout, ce sont les représentants ouvriers du Conseil d'exploitation qui ne veulent laisser prendre en considération que les intérêts et les

vœux des ouvriers. Tout doit passer après ces vœux. On ne tient pas compte des demandes les plus légitimes du patron, et on passe outre. Ils ne font preuve d'aucune compréhension des intérêts de la firme. Par exemple un ouvrier de ma maison, alors qu'il était encore employé chez moi, montait dans une localité voisine une firme concurrente. Les représentants des ouvriers, qui étaient certainement au courant de ce fait, n'ont rien fait pour donner assez tôt l'éveil. C'était pourtant là une occasion de sauvegarder les intérêts de la firme, mais le Conseil d'exploitation s'est dérobé. Ceux des membres du Conseil d'exploitation qui sont employés ont jusqu'à présent pris en considération les intérêts de la firme, en ce sens qu'aux séances du Conseil, ils prenaient le parti de la firme. Mais nous n'avons pas remarqué qu'ils aient fait davantage ; ils ne se montrèrent guère que lorsqu'il s'agit d'obtenir des appointements.

« Nous n'avons pu observer un seul cas où le Conseil d'exploitation ait usé de son influence sur les ouvriers dans l'intérêt de la firme. Les membres du Conseil n'ont en général nullement conscience qu'ils ont aussi des devoirs. Dans leur esprit, seul le patron a des devoirs ; mais ces messieurs s'arrogent souvent plus de droits qu'ils n'en possèdent réellement et ils veulent se mêler d'affaires qui ne les

regardent pas. Il ne se passe pour ainsi dire pas de jour où le Conseil des ouvriers ne se présente à nous avec de nouveaux désirs et de nouvelles revendications. Selon moi, toute la loi sur les Conseils d'exploitation est une faute ; elle a des effets gênants et destructeurs à tous points de vue ; elle ne contribue absolument pas à apaiser les différends, bien au contraire. »

Sa fonction soi-disant essentielle, servir à la paix sociale et rapprocher l'un de l'autre employeur et salarié, n'est remplie en aucune manière. Les syndicats ne se soucient nullement d'arriver à la paix sociale, mais ils continuent à prêcher, comme avant la guerre, la lutte des classes :

On peut dire que les Conseils jouent avant tout le rôle d'intermédiaires chargés de transmettre aux patrons les souhaits et les réclamations des ouvriers. « En somme, écrit la direction d'une mine importante du territoire occupé, toute l'activité des Conseils d'exploitation se borne à recueillir les vœux et les plaintes des ouvriers et à les faire aboutir. » Ils importunent sans cesse les directeurs en leur présentant les vœux les plus futiles, les plus saugrenus, les plus contraires aux intérêts de l'exploitation. »

Ils agissent en cela comme de vrais parlementaires. Ils visent avant tout à se concilier les bonnes

grâces de leurs électeurs. Ils se gardent bien de les contrarier, de leur dire que leurs réclamations sont absurdes, de peur de perdre des voix aux élections nouvelles. Leur place est bonne. Elle leur assure des loisirs, leur confère du prestige aux yeux des ouvriers et des contremaîtres. Elle amène les patrons à les ménager, ils tiennent à la garder.

On a déjà lu, à cet égard, le témoignage du directeur d'une mine de l'Est. Nous pouvons citer aussi la déclaration du directeur d'une usine de Siegen :

« En ce qui concerne les expériences pratiques que nous avons faites jusqu'à présent avec la loi des Conseils d'exploitation, je dois malheureusement reconnaître que j'attendais beaucoup plus de l'intelligence des ouvriers. En tous cas d'un appui donné à l'employeur dans l'intérêt de l'exploitation, nous n'avons guère trouvé trace. On sait du reste quel but poursuivent certaines organisations ouvrières avec la loi sur les Conseils d'exploitation. Je ne veux pas nier qu'il y ait parmi les ouvriers quelques individualités isolées qui désirent tenir leur place de membre du Conseil d'exploitation sérieusement et dans le sens déterminé par la loi. Mais au cours des pourparlers avec les employés, ils n'osent pas exprimer leur opinion ouvertement de peur de ne pouvoir garder longtemps leur place. »

Voici également la réponse d'une mine du Bassin

d'Essen : « Toutes les expériences faites jusqu'ici tendent à prouver que les Conseils d'exploitation n'ont jamais pris le moindre intérêt aux affaires du patron ; il ne s'est pas présenté un seul cas où les Conseils d'exploitation aient indiqué ou fait remarquer une condition qui aurait pu servir les intérêts du patron.

« Ils ont bien plutôt représenté exclusivement les intérêts des ouvriers. Mais en même temps ils n'ont jamais manqué de faire passer en première ligne leur propre moi, et ils ont cherché sans cesse à s'assurer des avantages particuliers. »

Si l'on ajoute à ces préoccupations personnelles l'influence des syndicats qui les poussent contre les patrons, on comprend que les Conseils s'acquittent de leur mission de représenter et de soutenir les intérêts des ouvriers, leurs électeurs, avec une partialité aveugle. Ils sont naturellement enclins à prendre le parti des ouvriers contre les patrons et les contremaîtres, mais ils le font souvent contre toute justice et sans se préoccuper des répercussions que leur conduite peut avoir sur la bonne marche de l'exploitation. Les industriels sont unanimes à souligner cette particularité et ses résultats funestes.

Voici notamment ce qu'écrivait la direction d'une mine du bassin de Gelsenkirchen :

« Comme il fallait s'y attendre, les Conseils d'explo-

tation ne sont pas du tout en état d'aider par leur activité les exploitations à arriver à leur fin. Ils déclarent ouvertement — une partie d'entre eux, tout au moins — que ce n'est pas là leur fonction, ou bien leur tournure d'esprit les empêche de le faire. Dans toutes les affaires dont ils se mêlent, ils se placent, de parti pris, exclusivement au point de vue ouvrier, montrant par là qu'ils n'ont aucune compréhension des intérêts de la cohésion de l'exploitation. Ils ne peuvent d'ailleurs pas avoir ce sentiment. Cet aveuglement est manifeste même dans le domaine qui est à portée de leur entendement, la représentation des intérêts des ouvriers, notamment en ce qui concerne les renvois d'ouvriers. Ils s'efforcent d'une manière absolument partielle, incapable d'un examen objectif des faits, d'empêcher les renvois par tous les moyens. Il en résulte pratiquement ceci que nous ne pouvons licencier un ouvrier que s'il nous est possible de fournir des raisons légales décisives. Même dans ce cas ils prennent aveuglément parti contre l'établissement et considèrent que le renvoi est une dureté inique. Aussi nos directeurs estiment-ils unanimement que les Conseils d'exploitation ne font qu'entraver la bonne marche de l'entreprise et de la production. A notre avis les membres des Conseils d'exploitation ont la plupart du temps le désir de s'assurer une

bonne place et de la conserver et, pour cela, ils s'attachent avant tout à se mettre bien avec l'ouvrier et à lui rendre toute sorte de petits services pour pouvoir être élus à nouveau. »

Comme l'indique cette déclaration, c'est surtout à propos des engagements et des renvois d'ouvriers que des conflits s'élèvent entre patrons et Conseils d'exploitation. Quelles que soient les raisons disciplinaires qui ont provoqué le renvoi d'un ouvrier, le Conseil d'exploitation proteste et au besoin a recours à la grève pour obliger le patron à céder.

La direction d'une mine du bassin de Bochum nous raconte un incident significatif à cet égard :

« Nous avons éprouvé de graves difficultés en deux occasions : dans l'une il s'agissait du renvoi d'un ouvrier, dans l'autre, du déplacement d'un surveillant. Ainsi que nous avons pu l'observer, les Conseils prennent entièrement le parti des ouvriers, sans examiner objectivement les faits. Dans le premier cas, il s'agissait du renvoi d'un ouvrier qui avait injurié et menacé à plusieurs reprises un chef mineur, et qui, après avertissement, l'avait encore pris à partie. Le Conseil d'exploitation de la fosse où se passait cet incident voulut se livrer à une démonstration de force, et il invita le personnel à se mettre en grève. L'affaire ne put être arrangée que grâce à l'intervention du Commissaire d'Etat... »

La suite de la réponse de cette mine de Bochum montre bien comment la conduite des Conseils aboutit au relâchement de la discipline. Forts de leur protection, les ouvriers se croient tout permis. Les contremaîtres n'osent pas réagir et se découragent peu à peu devant l'hostilité brutale des Conseils.

« Dans le second cas, il s'agissait du déplacement d'un surveillant, paresseux notoire, qui, pendant les huit jours qui avaient précédé son changement, n'avait pas visité un coin de son chantier. Les ouvriers du bassin auquel il appartenait se plaignaient eux-mêmes qu'il ne vînt pas à son travail, et, cependant, le Conseil d'exploitation exigea que ce chef mineur fût maintenu à son poste, parce qu'il était membre du Conseil d'exploitation. Il a fallu une enquête officielle et de longs pourparlers avec les organisations dont dépendait le Conseil, pour que celui-ci consentît à renoncer à cette prétention. Au cours de toutes les négociations, nous avons eu l'impression que les membres de Conseil d'exploitation obéissent aux ordres que leur donnent leurs syndicats de prendre parti contre leurs patrons. La pression des syndicats sur les Conseils est très forte, et les Conseils n'entreprennent rien sans leur avoir demandé des instructions sur les questions importantes.

« Quant à la tâche essentielle des Conseils, appuyer les intérêts de l'exploitation, nous n'avons guère constaté qu'ils se soient efforcés de la remplir. Ils considèrent que leur mission est de prendre les ouvriers sous leur protection. Aussi est-il aujourd'hui extrêmement difficile, dans une exploitation, de faire acte d'autorité, parce que les Conseils d'exploitation résistent la plupart du temps aux ordres de l'administration dès qu'il leur semble que ces ordres pourraient inciter les ouvriers à travailler davantage. En même temps, le zèle des surveillants est tombé à presque rien, car il leur en cuit de se quereller avec les Conseils d'exploitation et ils ont peur que les Conseils ne les fassent mettre à la porte, s'ils se montrent trop énergiques. »

Les mêmes effets sur la discipline sont indiqués par la direction d'une mine de Gelsenkirchen :

« Les directeurs estiment que l'institution des Conseils d'exploitation ne fait que porter atteinte à l'autorité du personnel de surveillance. Les ouvriers se réfugient sous la protection des Conseils et ils y sont encouragés par l'attitude absolument partielle de ceux-ci. La discipline, en particulier chez les jeunes ouvriers, s'est par suite considérablement relâchée. Les jeunes ouvriers n'acceptent plus guère les observations des chefs mineurs et en même temps une partie des surveillants, animés d'un esprit sem-

blable, ne se soucient pas ou n'ont pas le courage de réagir contre ce manque de discipline et de veiller aux affaires de l'exploitation. Dans ces conditions, le rendement total des mines tend à baisser. »

Aux usines Borsig, la direction avait défendu aux ouvriers de fumer dans l'établissement. Le Conseil des ouvriers a pris aussitôt sur lui de lever l'interdiction.

De tels procédés minent l'autorité du personnel dirigeant, entretiennent l'esprit de révolte et d'indiscipline parmi les ouvriers, tendent à désorganiser la production.

Les Conseils et la production.

D'après tout ce qui précède on a pu déjà se rendre compte que les Conseils ne se souciaient guère de savoir comment fonctionnent les exploitations, ni de prendre une part active à la gestion des établissements. Les socialistes les poussent à surveiller la production, à contrôler la situation financière des établissements. Mais en général, ils ne s'élèvent pas à ce genre de préoccupations. Dans les grands centres les syndicats ont institué des cours, où l'on inculque aux membres des Conseils quelques notions d'économie politique, de technique industrielle, de comptabilité. On veut les préparer à prendre en mains la direction de l'industrie. Jusqu'à présent,

les Conseils paraissent bien indifférents à cet enseignement. S'ils sortent un peu du cercle des petites réclamations et des petites querelles quotidiennes de l'atelier, ce n'est que pour s'occuper de questions proprement ouvrières. Ils s'intéressent au fonctionnement des assurances sociales. Ils se mêlent de la répartition des logements ouvriers et des distributions de vêtements et de denrées alimentaires. Malheureusement là encore, ils obéissent surtout à leur intérêt personnel. Ils ne visent pas à distribuer rationnellement vivres et logements, mais à faire plaisir à leurs amis, à leurs électeurs, et à satisfaire leurs rancunes.

La direction d'une mine importante du territoire occupé écrit à ce sujet :

« Comme les Conseils d'exploitation n'ont été élus sur la rive gauche du Rhin que fin mai, les expériences ne portent que sur une période de temps relativement courte. Jusqu'à présent les Conseils d'exploitation de nos puits de mines se sont occupés principalement de sauvegarder les intérêts des ouvriers. La plupart du temps, ils ont émis des vœux relatifs au logement, à l'acquisition et à la répartition des denrées alimentaires, enfin à l'amélioration des conditions de travail. Depuis peu, les Conseils d'exploitation ont mis eux-mêmes en train la vente des vêtements au personnel. Dans différents cas,

ils ont fait sentir leur influence à propos d'embauchages et de renvois d'ouvriers. En somme, toute l'activité des Conseils d'exploitation se borne à recueillir les vœux et les plaintes des ouvriers et à les faire aboutir.

Il est bien rare qu'ils aient aidé la direction à mener à bien l'exploitation. Leur action entrave presque toutes les mesures prises par la direction pour assurer le succès de l'exploitation. Le plus souvent ils montrent qu'ils ne comprennent guère les questions qui touchent à la production. Ce n'est que dans les cas isolés qu'ils ont essayé de connaître et de contrôler les frais et les recettes de l'exploitation. Il convient encore de noter que les Conseils d'exploitation se sont efforcés d'obtenir une influence prépondérante sur la répartition des logements ouvriers et de collaborer d'une manière décisive à toutes les questions d'hygiène et d'assurance ouvrières. Une fois, un Conseil d'exploitation essaya, sous la menace de faire cesser les heures supplémentaires de travail, de s'ingérer dans la répartition du charbon pour sauver de la fermeture une usine voisine qui manquait de charbon. »

Ce dernier trait montre que si les Conseils ne s'occupent pas de la production proprement dite, ils essaient parfois de contrôler la répartition des produits. Le même fait a été observé à la mine de

Gelsenkirchen, dont nous avons rapporté plus haut d'autres déclarations :

« On constate ce fait déplorable que les Conseils d'exploitation conçoivent leurs fonctions et cherchent à en user de telle sorte qu'ils se mêlent de la livraison des marchandises et du matériel, pour les diriger de tel ou tel côté sous prétexte qu'ils font défaut ici ou là. La répartition des denrées alimentaires, en particulier, les intéresse vivement. Dans cette opération ils ne se laissent guider que par les avantages personnels qu'ils ont en vue. Pendant que leur seul intérêt particulier les amène à faire de leur place une bonne affaire, ils s'écartent de plus en plus de leur mission véritable. »

Dans le cas de la mine de Gelsenkirchen, il s'agit semble-t-il d'une répartition des produits à l'intérieur de l'exploitation, tandis que, dans l'autre, il s'agit de la livraison à l'extérieur des produits de la mine. Quels mobiles poussent les Conseils dans les deux cas ? Ils semblent se laisser guider par l'intérêt ou le sentiment, sans comprendre que les intérêts particuliers passent après l'intérêt général et sans tenir compte des contrats qui peuvent lier l'établissement.

Il y a quelques mois les usines Borsig avaient vendu à une maison hongroise un four électrique qu'elles ne pouvaient utiliser faute de courant.

« Le Conseil d'ouvriers, dit le Conseiller von Borsig au *Berliner Tageblatt*, déclara qu'il s'opposerait à ce que le four fût livré à la Hongrie. Le four en question aurait été, d'après lui, employé à fabriquer de l'acier pour du matériel de guerre et les produits auraient été vendus en Pologne, pour être utilisés dans la guerre contre les Russes. Effectivement, le Conseil ordonna aux personnes chargées du transport, ainsi qu'aux ouvriers des grues, de ne pas accomplir leur travail. Par suite, le four n'a pu encore être livré. Sans parler des lourds préjudices matériels et des désagréments que cette rupture de contrat a causés à la direction de l'usine, il faut bien noter avant toutes choses que le Conseil des ouvriers s'est arrogé des droits que la loi ne lui confère pas. La Commission d'arbitrage a jugé à ce moment qu'il avait en effet outrepassé ses droits et elle l'a déclaré dissous. Mais le personnel l'a réélu aussitôt après. » Il est encore en fonctions, en vertu d'une décision du ministère du Travail et il n'est pas étranger à la grève qui sévit actuellement aux usines Borsig.

On voit que, si les Conseils s'occupent de la marche des exploitations, ce n'est guère que pour l'entraver. Néanmoins ils se donnent parfois l'air de s'y intéresser et cherchent à s'attribuer l'honneur de mesures avantageuses pour les usines.

« Il semble, écrit la direction d'une mine d'Essen,

que leurs syndicats les poussent à s'enquérir, sous main et confidentiellement, auprès des fonctionnaires des établissements, des changements et des perfectionnements que la direction a en vue et qui sont nécessaires. Voici, à cet égard, un cas typique qui s'est présenté à un de nos puits de mines : un membre du Conseil d'exploitation essaya de tirer les vers du nez à un de nos surveillants, mais il s'en aperçut et les choses en restèrent là. Sinon, voici très probablement ce qui serait arrivé : Le Conseil d'exploitation, pour se donner de l'importance, nous aurait invités à exécuter des transformations et des perfectionnements que nous avions depuis longtemps projetés. »

Les syndicats les engagent aussi à prendre des renseignements sur la situation financière des établissements. La Fédération des employés a invité ses adhérents à leur fournir toutes les informations que leurs fonctions les mettent à même de recueillir. Sous prétexte de contrôler la production, les syndicats se forgeraient par ce moyen des armes contre les industriels. Les Conseils ne semblent pas mettre beaucoup d'empressement à s'acquitter de cette besogne. Nous n'avons du moins aucun renseignement sur ce point.

Les Conseils d'employés.

Le Conseil d'exploitation est formé de la réunion

du Conseil des ouvriers et du Conseil des employés, dans les établissements où existent ces deux catégories de travailleurs. La plupart des remarques que nous venons de faire ne s'appliquent pas aux Conseils des employés. Les industriels ont bien soin de le spécifier dans leurs déclarations. Les employés sont, en général, plus raisonnables que les ouvriers. Ils comprennent mieux les intérêts de l'exploitation. Beaucoup de patrons s'appliquent d'ailleurs à se les concilier en leur offrant des traitements avantageux.

« Les relations entre les patrons et les Conseils d'employés, écrit un industriel de la région du Rhin inférieur, ont pris ces derniers temps une tournure meilleure que les relations entre patrons et Conseils d'ouvriers. Les industriels ont fait preuve de beaucoup de bonne volonté dans la question des traitements. Les employés se sont calmés. On se rend compte de plus en plus, parmi les employés, que la catastrophe ne pourra être évitée que si la production augmente et revient à meilleur compte. Aussi les Conseils d'employés, dans la plupart des usines, s'efforcent-ils d'entretenir une collaboration confiante avec la direction pour améliorer la situation de l'établissement. »

SECTION III. — L'opinion des inspecteurs du travail sur la loi relative aux Conseils d'entreprise.

La critique de la loi par les parties intéressées, les salariés et les patrons, a peut-être été un peu dure. L'opinion impartiale des inspecteurs du travail fournit un document d'autant plus précieux qu'elle reflète l'impression d'hommes qui, par leur fonction, sont placés au-dessus des parties.

L'inspecteur du travail de Munich s'exprime dans son rapport de 1920 de la façon suivante : « Quand les employeurs et les salariés reconnaissent la nécessité d'une collaboration, les relations entre employeurs et Conseils d'entreprise sont généralement bonnes. »

Le Conseil des inspecteurs du travail de Nuremberg-Fürth dit : « La collaboration avec les Conseils a été très efficace. Dans une période plus tranquille, lorsque le Conseil d'entreprise ne s'occupera plus autant qu'aujourd'hui des questions politiques et de parti et n'en dépendra plus, de plus grands espoirs seront permis en ce qui concerne la protection des salariés. Cependant les inspecteurs constatent souvent un manque de compréhension des dispositions relatives à la protection du travail et un manque de personnes capables parmi les membres des Conseils d'entreprise, surtout dans les petites et moyennes exploitations. »



CONCLUSIONS

M. Henri Getzeny conclut dans un article paru dans la *Sociale Praxis* (n° 36, de la XXIX^e année) :

« Si l'on pèse le pour et le contre, on pourra dire que le patron, à la suite de la loi sur les Conseils d'entreprise, n'a subi ni une diminution ni une privation de ses droits. Le patron est et reste le maître de la direction de son entreprise. L'employeur garde toujours la décision suprême dans les engagements et congédiements. On ne peut pas parler d'un Etat dans l'Etat. Néanmoins les relations entre employeurs et salariés subissent un changement qui est conditionné par l'évolution de la société. La monarchie absolue est remplacée dans les entreprises par une monarchie constitutionnelle, mais la constitution règle surtout des questions qui concernent les salariés eux-mêmes. La loi sur les Conseils d'entreprise doit être considérée comme un essai de solution tendant à diminuer la grande tension entre le capital et le travail. Cette lutte ne sera jamais tout à fait close. Elle continuera aussi longtemps que dans notre régime économique la séparation entre le travail de direc-

tion et d'exécution demeurera liée à une séparation entre la propriété des moyens de production et l'absence de cette propriété. Les salariés, formés à une éducation politique et intellectuelle, tâcheront de gagner une influence de jour en jour grandissante dans la direction de l'entreprise et dans la répartition des produits. L'employeur s'efforcera, au contraire, de conserver la liberté de son initiative et la rémunération qu'il revendique légitimement comme contre-partie du risque. La loi sur les Conseils d'entreprise cherche à restreindre et à pacifier cette lutte d'intérêts inévitable, dont on ne peut prévoir la fin. Le but final de la loi sur les Conseils d'entreprise sera atteint dès que dans les deux partis, aussi bien chez les patrons que chez les salariés, la loyauté sera observée. Si, d'une part, le patronat se décide à renoncer aux principes du patron maître absolu, et si, de bonne volonté, dans la voie d'une réforme sociale équitable et de grande envergure, il modifie son attitude à l'égard des salariés ; si, d'autre part, les salariés mettent de côté leur verbiage révolutionnaire et se souviennent que leur bien et leur mal est lié intimement à la situation économique et surtout à l'existence d'un patronat entreprenant, la loi sur les Conseils d'entreprise réalisera, ce qui portera bonheur à notre économie : « la communauté du travail d'en bas ».

Nous n'avons à ajouter à ces réflexions que nous approuvons pleinement que quelques mots. Les expériences ne font que confirmer le jugement de M. Henri Getzeny. Dans les entreprises où les deux parties sont animées du désir d'appliquer de bonne foi la loi sur les Conseils d'entreprise, les différends qui s'élèvent sont très rares, tandis que des chicanes interminables se produisent dès que l'employeur et les salariés ne sont pas en bons termes. La loi sur les Conseils d'entreprise portera ses fruits, lorsque le patronat tout entier sera arrivé à comprendre que tout n'est pas pour le mieux et que beaucoup de revendications des salariés sont équitables, et lorsque les ouvriers se seront convaincus par leur éducation économique que les soucis de celui qui dirige et a la responsabilité d'une affaire ne sont pas à mépriser.

Vu :

Le Président de la thèse,

G. MARTIN.

Vu :

Le Doyen,
F. LARNAUDE.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,
APPELL.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION	1 à 13
CHAPITRE PREMIER. — Historique de la représentation des salariés en Allemagne	13 à 21
CHAPITRE II. — La législation sur les Conseils d'entreprise	21 à 73
SECTION I. — Les formes de Conseils de travail. . .	21 à 29
SECTION II. — L'élection.	29 à 37
SECTION III. — Garanties des membres du Conseil d'entreprise dans l'exercice de leur fonction. Durée du mandat.	38 à 42
SECTION IV. — Les organes du Conseil d'entreprise. .	42 à 45
SECTION V. — La procédure du Conseil d'entreprise. .	46 à 48
SECTION VI. — Les attributions des organes représentatifs des salariés	48 à 69
APPENDICE : L'Office de conciliation.	69 à 73
CHAPITRE III. — L'application de la loi sur les Conseils d'entreprise	73 à 101
CHAPITRE IV. — Critique de la loi sur les Conseils d'entreprise par les salariés, le patronat et les inspecteurs du travail.	101 à 155
SECTION I. — La critique des salariés.	102 à 126
SECTION II. — La critique des employeurs.	126 à 154
SECTION III. — L'opinion des inspecteurs du travail sur la loi relative aux Conseils d'entreprise. . .	155
CONCLUSIONS	157 à 159

